Supplemento ordinario n. 3 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 170 del 7 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 7 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 675.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai lavori di trebbiatura di cereali e semi da prato per conto terzi nella provincia di Verona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 676.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese farmaceutiche municipalizzate.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 677.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese boschive e forestali della provincia di Novara e delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 678.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrina della provincia di Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 679.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Varese.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 675.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti ai lavori di trebbiatura di cereali e semi da prato per conto terzi nella provincia di Verona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 20 giugno 1960, per i lavoratori addetti alla trebbiatura di cereali e semi da prato per conto terzi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Trebbiatori e Motoaratori e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Camera del Lavoro, la U.I.L.-Terra, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 17 della provincia di Verona, in data 22 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale,

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Verona, lo accordo collettivo 20 giugno 1960, relativo ai lavoratori addetti alla trebbiatura di cereali e semi da prato per conto terzi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo, anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti ai lavori di trebbiatura di cereali e semi da prato per conto terzi nella provincia di Verona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio* n. 29. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 20 GIUGNO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA TREBBIATURA DI CEREALI E SEMI DA PRATO PER CONTO TERZI NELLA PROVINCIA DI VERONA

In Verona, addì 20 giugno 1960, presso la sede dell'Associazione Trebbiatori e Motoaratori,

tra

l'Associazione Trebbiatori e Motoaratori della provincia di Verona;

e

le Organizzazioni dei Lavoratori sotto segnate, si conviene e si stipula il seguente accordo salariale da valere per la campagna trebbiatura cereali e semi da prato 1960:

1) Agli addetti ai lavori di trebbiatura per conto terzi, per la campagna 1960, verrà corrisposta la seguente retribuzione giornaliera:

	al giorno
a) macchinista patentato	L. 1850
b) macchinista non patentato e motorista	» 1720
c) imboccatori e pressatori	» 1570
d) aiutanti fino a 18 anni	» 1220

2) La giornata normale di lavoro è considerata di dieci ore lavorative e la retribuzione giornaliera è comprensiva di indennità di contingenza, di ferie, della gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali, e di altri eventuali aumenti, premi, rivalutazioni di paghe, contingenza ecc. che fossero per intervenire successivamente alla stipulazione del presente contratto.

3) In considerazione della particolarità delle operazioni previste dal presente accordo, si conviene che la giornata di lavoro iniziata si intende completata nel numero di ore previsto anche se interrotta, per qualsiasi causa, rimanendo impregiudicato pertanto il trattamento stabilito nell'art. 1.

4) Come per consuetudine l'agricoltore corrisponderà al personale il vitto in natura. Qualora il vitto non venisse corrisposto, viene fissato il relativo rimborso nella misura di 1100 (millecento) giornaliere.

5) Gli assegni familiari verranno corrisposti, unitamente alla retribuzione, nella misura e nelle forme previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'Associazione Trebbiatori e Motoaratori

La C.I.S.L.

La Camera del Lavoro

La U.I.L. Terra

La C.I.S.N.A.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 676.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese farmaceutiche municipalizzate.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1956, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende farmaceutiche municipalizzate, stipulato tra la Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie, con l'assistenza della Confederazione della Municipalizzazione e della Sezione Nazionale Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali e Affini, con l'assistenza del Sindacato Nazionale Farmacisti non Proprietari e con la partecipazione della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana Dipendenti da Aziende Commerciali e Affini, con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro: al quale ha aderito, in data 25 maggio 1960, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 15 aprile 1959, e relative tabelle, per il rinnovo del predetto contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1956, stipulato dalle medesime associazioni sindacali; al quale ha aderito, in data 25 maggio 1960 la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 70 del 12 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1956 e l'accordo 15 aprile 1959, relativi ai dipendenti da aziende farmaceutiche municipalizzate, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese municipalizzate esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, ad eccezione dei dirigenti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 31. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 7 LUGLIO 1956 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE FARMACEUTICHE MUNICIPALIZZATE

Addì, 7 luglio 1956, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE (F.N.A.M.G.A.V.), rappresentata dai Signori: Rag. Cav. Uff. *Severino Premoli*, Professore *Pio Agostini*, Cav. *Fernando Cenni* e Sig. *Pietro Pirondini*, con la partecipazione del Sig. *Luigi Gabrielli* e con l'assistenza del Dott. *Giuseppe Giacchetto*, Segretario Generale della Federazione, dell'Ing. *Felice Urbinati*, Capo del Servizio Sindacale della Confederazione della Municipalizzazione, del Dott. *Alberto Aleotti*, Direttore della Sezione Nazionale Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, del Dott. *Andrea Gazzina*, del dott. *Giuliano Menti* e del Dott. *Giosuè Nicoletti*,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.-C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario responsabile Dott. *Guglielmo Rizzo*, dai segretari *Raffaele Di Giesi* e *Umberto Lari*, dai Signori: *Gaetano Faggi, Renato Giovannucci, Domenico Gotta, Paolo Losi, Gastone Palazzi, Gino Rimondini, Giovanni Zucchini*, con l'intervento dei Signori *Angelo Brambilla*, Dott. *Renato Nannelli* e *Arrigo Zanti*, assistita dalla CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO nelle persone del Sen. *Renato Bitossi*, dell'Onorevole *Fernando Santi* e del Dott. *Eugenio Giambarba*,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.-C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale *Enrico Meneghelli*, assistiti dagli esperti nazionali di categoria — anche in rappresentanza del Sindacato Nazionale Farmacisti non proprietari aderente alla C.I.S.L. — Signori: Dott. *Sebastiano Di Pietro*, Dott. *Stefano Beati*, Dott. *Filippo Albani*, Dott. *Aldo Ciaperoni*, Dott. *Felice Marasco*, Dott. *Giuseppe Mazzoli*, Dottor *Franco Pozzi*, Sig. *Franco Pederzoli*, Sig. *Alberto Albonico*, con la partecipazione della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali*, assistito dall'Ing. *Salvatore Bruno*,

la UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.L.D.A.C.-U.I.L.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. *Umberto Pagani* e dai Vice Segretari *Augusto Testa* e *Amleto Melani*, nonchè dai Sigg. *Giovanni Rosso* e Dott. *Tommaso Bertolini* per il Sindacato Nazionale Dipendenti Aziende Farmaceutiche Municipalizzate della U.I.L., con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Sig. *Raffaele Vanni*,

è stato stipulato il primo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, qui allegato.

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale disciplina i rapporti di lavoro fra le Aziende Municipalizzate esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici, ed i loro dipendenti ad eccezione dei Dirigenti.

L'applicazione del presente Contratto è subordinata gli adempimenti di legge cui debbono sottostare le Aziende Farmaceutiche Municipalizzate

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme delle leggi in vigore.

L'assunzione dovrà essere comunicata all'interessato con lettera dell'Azienda, dalla quale dovranno risultare:

a) la data di assunzione;
b) la durata del periodo di prova;
c) la categoria, il gruppo e la qualifica del lavoratore ai sensi degli articoli 11, 12 e 13;
d) il trattamento economico iniziale.

I documenti relativi all'assunzione sono quelli specificati nei regolamenti speciali delle Aziende.

Il lavoratore dovrà sottoporsi a visita medica eseguita dal medico di fiducia dell'Azienda per accertarne la costituzione fisica o l'idoneità specifica al lavoro che sarà chiamato ad espletare.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A/1:	6 mesi
Categoria A/2:	4 mesi

Categoria B: 3 mesi
Categoria C: 2 mesi
Categoria D: 1 mese

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito, per la categoria o il gruppo ai quali il lavoratore è stato assegnato.

Durante il periodo di prova l'Azienda e il lavoratore potranno recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza dichiarazione di recesso, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova stesso sarà computato a tutti gli effetti della anzianità di servizio.

Art. 4.

APPRENDISTATO

Nelle Aziende disciplinate dal presente Contratto, l'apprendistato è limitato alle sole qualifiche con mansioni impiegatizie comprese nella categoria *C*, nonchè a tutte le qualifiche con mansioni non impiegatizie comprese nella categoria *D*, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Il numero degli apprendisti nelle singole Aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tal numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle Aziende che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

La durata massima dell'apprendistato è stabilita in anni tre per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di avere compiuto il sedicesimo anno di età, e in anni due per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il sedicesimo anno di età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato a una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

Per il computo dei periodi di servizio prestato in precedenza presso altri datori di lavoro in qualità di apprendista, vale la norma di cui all'art. 8 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in un mese, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

L'apprendista ha diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione delle ferie, che vengono fissate nella seguente misura:

a) giorni 30 lavorativi per gli apprendisti di età non superiore ai 16 anni che abbiano compiuto un anno di servizio;

b) giorni 20 lavorativi per gli apprendisti di età superiore ai 16 anni che abbiano compiuto un anno di servizio.

L'apprendista che, avendo superato il periodo di prova, non abbia compiuto ancora un anno di servizio, avrà diritto a un periodo di riposo corrispondente a tanti dodicesimi di quello previsto dal presente Contratto, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 5.

ASSUNZIONE A TERMINE

L'Azienda, per far fronte a necessità straordinarie di carattere temporaneo, può procedere ad assunzioni di personale con contratto a termine.

Il personale assunto con contratto a termine non sottoposto a periodo di prova.

La durata del contratto a termine non può essere superiore ai sei mesi, salvo si tratti di personale assunto in tale forma per la sostituzione di dipendenti chiamati o richiamati alle armi o assenti per malattia, per gravidanza, per infortunio o per aspettativa, nel qual caso il contratto a termine potrà perdurare per tutto il periodo di assenza del dipendente sostituito ed avere la durata massima prevista per tali assenze dal presente Contratto.

Al lavoratore assunto con contratto a termine compete la retribuzione minima tabellare prevista dal presente contratto per la categoria cui egli è assegnato, nonchè l'eventuale corresponsione, nelle misure previste dal contratto, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo o notturno e delle evenuali indennità particolari previste dal contratto per la categoria e le mansioni di assegnazione.

Se il lavoratore assunto a termine dovrà prestare servizio in Comune diverso da quello ove egli normalmente risieda, la retribuzione minima tabellare di cui al precedente comma verrà maggiorata del 15%. In tal caso al lavoratore spetterà anche il rimborso delle spese effettuate per il viaggio di andata e ritorno dalla sede di sua normale residenza, precisando che tale rimborso è limitato al viaggio compiuto per assumere l'incarico e per il viaggio di ritorno al termine dell'incarico stesso. I giorni di viaggio sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

Il lavoratore assunto a termine per periodi di almeno un mese avrà diritto, oltre alla corresponsione della retribuzione come sopra determinata, anche ai ratei della 13ª mensilità e del periodo di ferie nelle misure previste dal presente contratto, proporzionalmente al periodo di servizio compiuto.

Oltre che dalle norme di cui sopra, il rapporto di lavoro del personale assunto a termine sarà regolato dalle norme del presente contratto che siano compatibili con il carattere di temporaneità del rapporto e delle quali non sia espressamente esclusa l'applicazione per il personale medesimo.

Trascorsi i periodi massimi indicati dal precedente comma terzo, per cui è consentito il mantenimento del contratto a termine, il lavoratore il quale venga ulteriormente mantenuto nel posto assegnatogli, sarà as-

sunto a tempo indeterminato ai sensi del presente contratto e avrà diritto all'applicazione integrale di esso.

Il lavoratore assunto a norma del presente articolo ed il quale, per esser stato mantenuto nel posto oltre i termini del contratto di assunzione, venga a trovarsi nel caso di cui al precedente comma, non dovrà sottostare ad alcun periodo di prova e gli si riconoscerà, anteriormente alla data alla quale gli sarà stato applicato il contratto a tempo indeterminato, un'anzianità pari al periodo di prova non effettuato, da calcolarsi secondo i periodi massimi previsti dall'art. 3.

Il lavoratore suddetto avrà diritto alla liquidazione, ai sensi del presente contratto, per la durata del contratto a termine, escluso il periodo computato quale periodo di prova, in quanto quest'ultimo sarà conteggiato nell'anzianità secondo le norme dell'art. 7

Le norme relative al passaggio a contratto a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine, norme contenute nei commi 8°, 9° e 10° del presente articolo, non si applicano ai lavoratori di categoria A-1 ed a quelli di categoria A-2 aventi le qualifiche di farmacista collaboratore di farmacia e di magazzino, di farmacista analista e di chimico di laboratorio, in quanto per questi lavoratori non è consentita l'assunzione a tempo indeterminato, se non a seguito di pubblico concorso, o per disposizioni speciali dei regolamenti aziendali.

Nel caso che sorga controversia circa i presupposti indicati nei commi precedenti e in particolare quando possa ritenersi che l'assunzione a termine sia fatta per eludere le disposizioni del presente contratto, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il contratto stesso si incontreranno per risolvere la controversia.

Art. 6.

CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto non viene risolto ma si considera sospeso per il periodo militare di leva, con diritto alla conservazione del posto, per coloro i quali, anteriormente alla chiamata alle armi, siano alle dipendenze della azienda da oltre tre mesi.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva viene computato agli effetti dell'anzianità.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto durante il periodo in cui rimane sotto le armi alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 633; al personale con mansioni non impiegatizie saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

a) per il primo mese l'intera retribuzione individuale;

b) per il secondo e terzo mese la metà della retribuzione individuale.

Art. 7

ANZIANITÀ

Per i lavoratori i quali, dopo il periodo di prova o dopo il rapporto a termine siano assunti a tempo indeterminato, la decorrenza dell'anzianità avviene rispettivamene ai sensi degli articoli 3 e 5 del presente contratto.

Il lavoratore che abbia conseguito il passaggio a categoria o gruppo superiore conserva a tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità maturata dall'inizio del rapporto di lavoro.

L'anzianità del dipendente si computa ad anni interi senza tener conto dei periodi nei quali il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti nei casi tassativamente previsti dagli articoli 28 e 35 del presente contratto.

Le eventuali frazioni di anno si computano in dodicesimi, intendendosi compiuto il mese iniziato.

Art. 8.

DURATA E ORARIO DEL LAVORO

La durata normale del lavoro — che deve svolgersi, per le Farmacie, nei limiti dell'orario di apertura e chiusura stabilito dalle competenti Autorità — è di 8 ore giornaliere e di 48 ore settimanali.

Eventuali condizioni di miglior favore sia nella durata giornaliera che nella durata settimanale di lavoro saranno mantenute aziendalmente e regolate negli accordi integrativi aziendali, secondo le indicazioni dell'art. 11 e con il criterio dell'uniformità della durata del lavoro nei singoli reparti.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non potrà essere inferiore alle due ore.

Ferme restando la durata normale di cui sopra e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro del personale sono fissati dall'Azienda sentita la Commissione Interna o il Delegato aziendale, secondo le esigenze del servizio.

I turni di servizio che saranno fissati in relazione agli orari di lavoro debbono risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. Ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il tempo strettamente necessario a questo scopo sarà computato nell'orario normale di lavoro.

Eccezionali spese di trasporto ed eventuali spese di vitto e di pernottamento, quando preventivamente autorizzate, saranno rimborsate dall'Azienda di volta in volta.

Art. 9.

PERSONALE DELLE FARMACIE PERIFERICHE O DI FRAZIONE

Il personale delle farmacie con un solo farmacista e per le quali, a ragione della loro particolare ubicazione nei confronti del centro abitato, l'autorità competente fissi un orario di apertura superiore alle otto ore giornaliere, l'orario festivo antimeridiano e l'obbligo di reperibilità nelle ore di chiusura per la spedizione delle ricette manifestamente urgenti, ha diritto a un'indennità non inferiore al 20% della retribuzione individuale mensile, qualora l'Azienda non abbia la possibilità di fornirgli l'alloggio gratuito.

Nessuna maggiorazione è dovuta a quel personale che non ha l'obbligo della reperibilità.

Spetteranno al personale di dette farmacie tre mezze giornate di riposo per ogni mese; le date di godimento saranno fissate d'accordo con l'Azienda.

Art. 10.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro per cause dipendenti dall'Azienda e indipendenti dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione globale per tutto il periodo della sospensione stessa.

Art. 11.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale di cui al presente contratto, in relazione alle mansioni effettivamente espletate, si suddivide in:

a) personale con mansioni impiegatizie;

b) personale con mansioni non impiegatizie.

Il personale con mansioni impiegatizie è distinto nelle categorie A/1, A/2 B e C, ognuna delle quali comprende i gruppi e le qualifiche specificate nell'art. 12.

Il personale con mansioni non impiegatizie è classificato nell'unica categoria D, la quale comprende i gruppi e le qualifiche specificate nell'art. 13.

Art. 12.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

CATEGORIA A/1

Appartengono alla categoria A/1 gli impiegati di concetto con mansioni a carattere direttivo, esclusi quelli di cui agli articoli 6 e 34 del R.D.L. 1° luglio 1926, n. 1130, le cui qualifiche risultano le seguenti:

1° *Gruppo*: Farmacista Direttore di Farmacia cui sia attribuita la responsabilità della gestione amministrativa della Azienda;

2° *Gruppo*: Farmacista Direttore di Farmacia, di magazzino, di laboratorio;

— Capo di Speciale Servizio.

CATEGORIA A/2

Appartengono alla categoria A/2 gli impiegati di concetto i quali, pur non avendo mansioni a carattere direttivo, esplichino funzioni di particolare importanza per ampiezza e natura, tali da implicare una notevole responsabilità e le cui qualifiche risultano le seguenti:

1° *Gruppo*. Farmacista collaboratore di farmacia e di magazzino;

— Farmacista analista;

— Chimico di laboratorio;

2° *Gruppo*. Capo di importante Ufficio.

CATEGORIA B

Appartengono alla categoria B gli altri impiegati con mansioni di concetto, le cui qualifiche risultano le seguenti:

1° *Gruppo*: Capo Ufficio;

2° *Gruppo*: Contabile o corrispondente con mansioni di concetto:

— Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente comprese nella predetta elencazione.

CATEGORIA C

Appartengono alla categoria C tutti gli impiegati d'ordine le cui qualifiche risultano le seguenti:

1° *Gruppo*: Contabile d'ordine;

— Commesso (di farmacia, di magazzino, di laboratorio) con mansioni di particolare importanza;

— Stenodattilografo;

— Altro personale con mansioni analoghe d'ordine, non espressamente comprese nella predetta elencazione;

2° *Gruppo*: Aiuto contabile;

— Fatturista;

— Addetto alla Cassa con o senza registratore;

— Commesso (di farmacia, di magazzino, di laboratorio);

— Dattilografo;

— Fattorino;

— Usciere;

— Altro personale con mansioni analoghe d'ordine non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Nota a verbale.

Si chiarisce che la qualifica di commesso di cui al 2° Gruppo della Categoria C, si riferisce a quei lavoratori — anche se diversamente denominati — che svolgono prevalentemente mansioni ausiliarie (di farmacia, di magazzino e di laboratorio) e non soltanto mansioni di fatica.

Art. 13.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

CATEGORIA D

Appartiene alla categoria D tutto il personale non impiegatizio le cui qualifiche risultano le seguenti:

1° *Gruppo*: Autista;
— operaio specializzato;

2° *Gruppo*: Conducente di motofurgoncino:
— Infilatore;
— Altro personale con mansioni analoghe;

3° *Gruppo*: Confezionatore;
— Personale di fatica, di custodia, guardiano;
— Altro personale con mansioni analoghe.

Art. 14.

RETRIBUZIONE MENSILE E SUE DEFINIZIONI

La retribuzione viene corrisposta ai lavoratori mensilmente. Le definizioni delle retribuzioni sono le seguenti:

a) *Retribuzione base*: è costituita dai valori contenuti, per le varie categorie e gruppi di lavoratori, nelle tabelle A/2 e A/3 allegate al presente contratto e richiamate nell'art. 16;

b) *Retribuzione individuale*: è costituita dalla retribuzione base maggiorata dagli aumenti periodici di anzianità e dagli eventuali assegni di merito;

c) *Retribuzione globale*: è costituita, salvo il caso previsto dall'art. 41, dalla retribuzione individuale cui si aggiungono le indennità a carattere continuativo, con esclusione delle somministrazioni in natura e delle indennità sostitutive di esse, nonchè con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese, anche se forfetizzato.

Art. 15.

CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria, nelle sue varie definizioni contenute nell'art. 14 si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 200, quando la durata normale del lavoro è di 8 ore giornaliere e di 48 ore settimanali, come previsto dal primo comma dell'art. 8.

La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando per 8 la retribuzione oraria.

Art. 16.

RETRIBUZIONE BASE MENSILE E SUE VARIAZIONI

La retribuzione base mensile è quella risultante dalle tabelle A/1, A/2 e A/3 allegate al presente contratto.

Le retribuzioni base mensili, per i minori di 21 anni se appartenenti alle categorie impiegatizie e di 20 anni se appartenenti alle categorie non impiegatizie, nonchè quelle per gli apprendisti, verranno fissate provincialmente.

Le retribuzioni base mensili dei dipendenti da Aziende Farmaceutiche Municipalizzate situate in Comuni fino a 4.000 abitanti, sono quelle delle tabelle A/2 e A/3 ridotte nelle seguenti misure percentuali:

da 2.501 a 4.000 abitanti riduzione del 10 %;
fino a 2.500 abitanti riduzione del 20 %.

L'ammontare delle variazioni dell'indennità di contingenza le quali dovessero verificarsi dopo l'entrata in vigore del presente contratto, modificherà automaticamente, a partire dalla data di maturazione, la misura della retribuzione base di cui alle tabelle A/2 e A/3 allegate al presente contratto.

Restano in vigore le norme generali esistenti relative all'indennità di contingenza, integrate da quelle contenute nell'art. 4 dell'Accordo interconfederale 2 dicembre 1954.

I valori del punto, per le categorie e gruppi di assegnazione dei lavoratori di cui agli artt. 12 e 13 sono quelli contenuti nella tabella B allegata al presente contratto.

Nota a verbale.

Per tutte le Aziende le variazioni della indennità di contingenza saranno calcolate in base alle modalità e alle misure stabilite nella tabella B allegata al presente contratto nonchè a quelle contenute nel presente articolo.

Art. 17

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori hanno diritto a nove aumenti periodici di anzianità del 4 % della retribuzione base, dei quali i primi 5 triennali e i successivi 4 biennali.

Per i lavoratori assunti dalla data di entrata in vigore del presente contratto, tali aumenti decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo al compimento del triennio o del biennio.

Se, successivamente all'entrata in vigore del presente contratto, le retribuzioni basi subissero variazioni di carattere collettivo per accordi nazionali la percentuale di aumento per l'anzianità maturata fino a tale giorno diventerà immediatamente operante sulla nuova retribuzione base. Per percentuale di aumento per anzianità maturata s'intenderà il rapporto fra la cifra acquisita per anzianità maturata e la retribuzione base nei valori immediatamente precedenti alla variazione.

In caso di passaggio di categoria, il lavoratore conserva, in valore assoluto, la quota conseguita per aumenti periodici di anzianità all'atto del passaggio stesso.

Gli aumenti periodici che maturano dopo il passaggio di categoria vengono computati sulla retribuzione base della nuova categoria.

Qualora nel corso dell'anno solare si verifichi, per effetto della scala mobile, una variazione dell'indennità di contingenza, l'importo degli aumenti periodici sarà ricalcolato tenendo conto del valore dell'indennità di contingenza, in atto al 31 dicembre di ogni anno; il ricalcolo avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Dichiarazione a verbale.

Si conviene che in quelle Aziende ove di fatto è praticato un trattamento di aumenti periodici più favorevole

nel suo complesso di quello previsto dai primi 2 comma dell'art. 17 nonchè dalla norma transitoria n. 2 dell'art. 49, detto trattamento verrà mantenuto aziendalmente quale condizione di miglior favore.

Le parti convengono altresì che, nell'applicazione dei primi 2 comma dell'art. 17 nonchè dalla norma transitoria n. 2 dell'art 49, è lasciata facoltà ai lavoratori di optare individualmente a favore del mantenimento del congegno degli aumenti periodici aziendalmente vigente in precedenza ove lo stesso dovesse essere da loro ritenuto più favorevole.

Applicandosi il 1° comma della presente dichiarazione a verbale, è esclusa la facoltà di opzione individuale prevista dal 2° comma della stessa.

Art. 18.

ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, ai soli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati o invalidi di guerra e del lavoro: 1 anno;

b) decorati al valore e promossi per meriti di guerra o feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti o ad essi equiparati a norma di legge (compresi i reduci dalla prigionia) che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: 6 mesi per ogni anno di campagna e 3 mesi per le frazioni di anno di campagna superiore ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino a un limite massimo di 36 mesi.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata:

a) dallo stato di servizio o dal foglio matricolare, annotati delle benemerenze di guerra, rilasciati dalla Autorità militare, nonchè da una dichiarazione integrativa di cui alla circolare n. 588 del Giornale Militare Ufficiale del 1922, per la guerra 1915-18, alla circ. n. 427 del Giornale Militare Ufficiale del 1937 per la guerra 1935-36, alla circ. n. 003500/1 in data 26 maggio 1942 dello Stato Maggiore dell'Esercito per la guerra 1940-45;

b) per i partigiani combattenti e per gli adibiti alla bonifica dei campi minati, da un documento rilasciato dalla competente autorità;

c) per i reduci dalla prigionia, da una dichiarazione della competente Autorità militare, comprovante tale qualità, munita dell'annotazione che nulla risulta a loro carico nei riguardi del comportamento di essi tenuto all'atto della cattura e durante il periodo di prigonia;

d) per i reduci dalla deportazione, la qualità dovrà risultare da attestazione del Prefetto della Provincia in cui l'interessato risiede;

e) per gli invalidi delle guerre 1915-18, 1935-36, 1940-45, la qualifica di invalido e la relativa categoria dovranno risultare da un certificato rilasciato dal Ministero del Tesoro, Direzione Generale Pensioni di Guerra;

f) comunque, da tutti quei documenti che siano ritenuti necessari per meglio dimostrare il passato militare del richiedente.

La richiesta per ottenere i benefici di cui sopra — con l'eventuale riserva di presentare successivamente i documenti di cui al precedente comma —, dev'esser inoltrata all'Azienda, a pena di decadenza, dal lavoratore già in servizio effettivo entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e dal lavoratore di nuova assunzione entro 1 mese dalla data di conferma in servizio effettivo. In caso di riconoscimento ufficiale del titolo sopravvenuto successivamente, la richiesta stessa, sempre a pena di decadenza, dev'esser presentata entro 3 mesi dalla data di riconoscimento.

Sono esclusi dai benefici di cui al presente articolo coloro che già abbiano goduto di tali benefici presso altre Aziende od enti e ciò fino al limite dei benefici effettivamente goduti.

Per il personale in servizio il calcolo dell'anzianità convenzionale a norma del presente articolo verrà fatta con decorrenza dalla data della domanda

L'anzianità convenzionale spettante al lavoratore per il disposto del presente articolo viene riconosciuta mediante l'aggiunta dell'anzianità effettiva di un periodo di tempo pari all'anzianità convenzionale cui il lavoratore ha diritto.

Art. 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà ai propri dipendenti, normalmente alla vigilia di Natale, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione globale mensile.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 20.

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario feriale quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale del lavoro prevista dall'art. 8, salvo le esclusioni previste dall'art. 9.

Ogni ora di lavoro straordinario diurno feriale viene compensata con la retribuzione individuale oraria, maggiorata del 25 %.

Il lavoro straordinario feriale compiuto fra le ore 20 e le 6 viene considerato notturno e compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 40 %.

Dall'applicazione della norma precedente è tassativamente escluso il personale addetto alla vendita nelle farmacie, i cui compensi per lavoro notturno sono fissati dall'art. 21 del presente contratto.

Per il personale non addetto alla vendita nelle farmacie, si considera lavoro straordinario festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 25.

Tale lavoro straordinario festivo viene compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 40 per cento.

Il lavoro straordinario si considera eccezionale e non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali. Entro detti limiti il personale, senza giustificato motivo, non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario non espressamente ordinato, non è riconosciuto nè compensato.

Per la prestazione, che potrà essere eccezionalmente richiesta in occasione di un inventario annuale, potranno esser concordate particolari norme in sede aziendale, sia per le modalità della prestazione che per il compenso spettante ai lavoratori.

Art. 21.

LAVORO NOTTURNO, ORDINARIO E STRAORDINARIO

Il personale addetto alla vendita nelle farmacie dovrà prestare la propria opera anche nelle ore notturne.

Vengono considerate ore notturne quelle comprese tra l'ora di chiusura e l'ora di apertura mattutina delle farmacie, entrambi fissate dalle competenti Autorità

Per il servizio notturno dovranno essere osservate le norme relative alla durata del lavoro previste dall'articolo 8; detto servizio potrà essere compiuto nei seguenti modi e sarà compensato come segue:

a) *Servizio a porte aperte ininterrottamente durante le ore notturne nei termini sopra definiti.*

Viene compensato con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 15 % per le ore di servizio prestate fino al limite delle 8 ore e con la retribuzione individuale oraria maggiorata del 40 % per le ore di servizio prestato eccedenti le 8 ore.

b) *Servizio misto a porte aperte ed a porte chiuse, con l'obbligo per il personale di restare in farmacia, dopo la chiusura delle porte, per rispondere ad ogni chiamata.*

Viene retribuito come al punto *a*) per le ore in cui la farmacia funziona a porte aperte.

Dall'ora di chiusura delle porte fino al termine del servizio notturno, viene retribuito come segue:

1) con la retribuzione individuale oraria maggiorata dell'8 % fino al completamento del turno normale di 8 ore;

2) con la retribuzione individuale oraria non maggiorata per le ore di servizio prestato oltre le 8 ore e fino al termine del servizio notturno come sopra definito.

c) *Servizio sempre a porte chiuse per tutto il periodo notturno come sopra definito con presenza del personale in farmacia e con l'obbligo di rispondere ad ogni chiamata.*

Viene retribuito con la retribuzione individuale oraria non maggiorata per tutte le ore di servizio prestate.

Art. 22.

MISSIONI

L'Azienda ha facoltà di inviare il lavoratore in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al lavoratore compete il rimborso, a piè di lista, di tutte le spese effettive inerenti alla missione (viaggio, trasporto bagagli, alloggio, vitto, eventuali spese postali e telegrafiche, ecc.).

Fermo restando quanto sopra, per i lavoratori le cui attribuzioni comportino, viaggi abituali, potranno essere stabilite speciali convenzioni in sede aziendale.

Art. 23.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Agli impiegati di categoria B e C che siano addetti alla Cassa con o senza registratore, a contatto col pubblico, e che abbiano continuamente maneggio e responsabilità di denaro, è corrisposta un'indennità mensile pari al 5 % della retribuzione base della rispettiva categoria e gruppo.

Art. 24.

INDUMENTI DI LAVORO

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, grembiuli o camici, la spesa relativa è a carico delle Aziende.

E' parimenti a carico dell'Azienda la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Art. 25.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Qualora nella giornata di domenica la farmacia debba rimanere aperta al pubblico, il lavoratore che ne è richiesto è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della seguente settimana.

Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione va retribuito come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 20 del presente contratto.

I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge (Articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260), ai quali si aggiunge quello del S. Patrono del luogo dove il dipendente lavora.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, pretate nei suddetti giorni festivi, escluse le domeniche se sostituite dal giorno di riposo compensativo, dovranno essere retribuite come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art. 20 del presente contratto.

Quando una delle festività previste dal quarto comma del presente articolo venga a cadere di domenica è dovuto, a ciascun lavoratore, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, un importo pari ad una giornata di retribuzione globale, calcolata nel modo previsto dall'art. 14 del presente contratto.

Tale importo non sarà dovuto qualora l'Azienda per particolari esigenze di servizio, faccia godere la festività coincidente con la domenica in altro giorno feriale.

Il trattamento di cui al comma precedente è dovuto anche ai lavoratori che, nei casi previsti dal presente contratto, lavorino la domenica, godendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nei casi di coincidenza della festività con il suddetto giorno di riposo.

Art. 26.

ASSENZE E PERMESSI

Il lavoratore non può abbandonare il lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.

Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro deve avvertire preventivamente l'Azienda e indicare il motivo dell'assenza per iscritto. Eccezionalmente, qualora sia impossibilitato a fare ciò, deve avvertire l'Azienda, con le stesse modalità, al più presto possibile e comunque non oltre la giornata in cui ha inizio l'assenza.

In caso di denunciata malattia, l'Azienda ha facoltà di farla controllare da un medico di propria fiducia.

Al lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro fino a quattro giorni, potranno essere applicate le sanzioni previste dai punti 1), 2), 3) e 4) del 1° comma dell'art. 32 del presente Contratto, oltre la trattenuta della retribuzione per il periodo di servizio non prestato.

Il lavoratore che senza giustificazione sarà rimasto assente dal lavoro per più di 4 giorni consecutivi, salvo il caso di comprovata forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'Azienda può, a sua discrezione, accordare nell'anno, per giustificati motivi, brevi permessi retribuiti, con facoltà di dedurli, ove egli lo chieda per iscritto, dalle ferie annuali. Ove tali permessi siano contenuti entro il limite complessivo di tre giorni nell'anno, non saranno però computati in conto ferie.

Il lavoratore potrà richiedere per contrarre matrimonio un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni; compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno 3 giorni prima della celebrazione del matrimonio. Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore sarà considerato in effettivo servizio e compensato con la retribuzione globale giornaliera per i giorni del congedo stesso.

Nel caso di decesso del coniuge, di un genitore, di un figlio, di un fratello o sorella, saranno concessi al lavoratore fino a cinque giorni di permesso, con corresponsione della retribuzione globale, da non calcolare agli effetti delle ferie.

Si considerano ingiustificate le assenze non autorizzate ai sensi del presente articolo.

Art. 27.

FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale, nelle seguenti misure:

15 giorni se con anzianità fino a 5 anni compiuti;

20 giorni se con anzianità da oltre 5 fino a 10 anni compiuti;

25 giorni se con anzianità da oltre 10 fino a 18 anni compiuti;

30 giorni se con anzianità oltre i 18 anni compiuti.

Il lavoratore che, avendo superato il periodo di prova, non abbia compiuto ancora un anno di servizio, avrà diritto ad un periodo di riposo corrispondente a tanti dodicesimi di quello previsto dal presente contratto per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

L'epoca delle ferie è fissata dall'Azienda normalmente dal maggio all'ottobre, a seconda delle esigenze del servizio e tenendo conto del desiderio dei lavoratori.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e comunque il frazionamento non è ammesso per il periodo minimo di ferie (15 giorni).

Le ferie non potranno avere inizio in domenica o in un giorno considerato festivo dal presente contratto e neppure nel giorno immediatamente precedente la domenica o il giorno festivo.

Le ferie restano interrotte nel caso in cui, durante il loro godimento, il lavoratore sia colpito da malattia debitamente denunciata e riconosciuta.

In caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, qualunque sia il motivo della cessazione stessa, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno stesso.

Le ferie sono irrinunciabili; il lavoratore che, nonostante l'assegnazione per iscritto delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno nè a recupero negli anni successivi.

Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso.

Per ragioni di servizio l'Azienda potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo delle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore stesso al completamento di detto periodo in epoca successiva. Il lavoratore avrà diritto inoltre al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato ritorno in Azienda, sia per l'eventuale ritorno al luogo dal quale egli sia stato richiamato.

Art. 28.

ASPETTATIVA

Per giustificati motivi di carattere privato, da valutarsi dalla Azienda, questa, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, potrà concedere al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione e senza decorrenza di anzianità.

Verranno collocati in aspettativa i lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche e sindacali che impediscano il quotidiano normale lavoro.

Il periodo di aspettativa durerà fino alla scadenza dell'incarico pubblico o sindacale e sarà quindi prorogabile anche oltre l'anno. Durante il periodo di aspettativa concesso a questo titolo, il rapporto di lavoro resta sospeso a tutti gli effetti, salvo per quanto attiene al trattamento previdenziale, il quale sarà mantenuto durante i primi due anni a carico dell'Azienda, per la parte di contributi di sua competenza a termine di legge, restando a carico del lavoratore i contributi che la legge stessa gli assegna; il lavoratore avrà la facoltà di conservare tale trattamento a proprio carico negli anni successivi.

Art. 29.

SOSTITUZIONI E PASSAGGI DI CATEGORIA O GRUPPO

Al lavoratore chiamato a sostituire un altro lavoratore di pari qualifica nulla compete per tale incarico.

Il lavoratore può, in relazione alle esigenze aziendali, essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altra categoria; purchè ciò non comporti nè peggioramento economico o morale, nè mutamento sostanziale della sua posizione nell'Azienda.

Al lavoratore che in forma esplicita e dietro preciso mandato sia chiamato a compiere temporaneamente le mansioni precipue di altro lavoratore di categoria o gruppo superiore, deve essere corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione, una indennità temporanea pari alla differenza tra le due retribuzioni base.

Quanto sopra non si applica per periodi di sostituzione non superiori ai 10 giorni.

Qualora detto limite venisse superato, il compenso di cui al precedente capoverso avrà decorrenza dal primo giorno di sostituzione.

Il passaggio del lavoratore alla categoria o gruppo superiore, avverrà senz'altro dopo trascorso un periodo continuativo di tre mesi o di sei mesi non continuativi entro il periodo di un anno, salvo il caso che la sostituzione sia dovuta a malattia, gravidanza, infortunio, chiamata o richiamo alle armi o aspettativa.

In questi casi il passaggio di categoria o gruppo avverrà solo dopo che il lavoratore avrà compiuto dodici mesi continuativi di sostituzione, fermo restando il trattamento economico di cui sopra.

Nel caso di passaggio definitivo a categoria o gruppo superiore, la corresponsione della indennità temporanea di cui al comma terzo del presente articolo verrà a cessare ed il lavoratore avrà diritto alla retribuzione base stabilita per la nuova categoria o gruppo, maggiorata degli aumenti periodici per anzianità già maturati in cifra nella precedente categoria o gruppo all'atto del passaggio di categoria; gli eventuali assegni di merito goduti dal lavoratore nella precedente categoria o gruppo verranno assorbiti fino a concorrenza dalla differenza delle due retribuzioni base.

Il passaggio di categoria deve essere comunicato dall'Azienda al lavoratore con le norme previste dall'articolo 2 del presente contratto.

Le norme relative al passaggio di categoria contenute nei commi sesto e seguenti del presente articolo non si applicano ai lavoratori di categoria A-1 ed a quelli della categoria A-2 aventi le qualifiche di farmacista collaboratore di farmacie e di magazzino, di farmacista analista e di chimico di laboratorio, in quanto, per questi lavoratori, il passaggio alla categoria o gruppo superiore non è consentito se non a seguito di pubblico concorso o per speciali disposizioni dei regolamenti aziendali.

Art. 30.

PASSAGGIO A QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Il passaggio da una qualifica non impiegatizia (articolo 13) ad una qualifica impiegatizia (art. 14) nella stessa Azienda, non fa cessare il rapporto di lavoro in atto.

Il suddetto passaggio dà diritto al lavoratore di conservare « ad personam » (non valevole agli effetti dei successivi aumenti periodici di anzianità) l'eventuale differenza in più esistente fra la retribuzione base della categoria gruppo di provenienza e quella della categoria gruppo impiegatizia cui viene assegnato.

Tale differenza sarà assorbita dalle successive eventuali variazioni in aumento della retribuzione base, escluse quelle derivanti da variazioni della scala mobile.

Art. 31.

DOVERI DEI LAVORATORI

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo della presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nel disbrigo delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto nonchè le istruzioni impartite dai superiori e rispettando l'ordine gerarchico fissato dall'Azienda;

c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'Azienda deve portare a sua conoscenza, nonchè tutte le disposizioni al riguardo emanate dall'Azienda stessa;

d) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto con danno dell'Azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue funzioni, nè svolgere attività contraria agli interessi dell'Azienda medesima;

e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, attività che possano procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività, che deve essere interamente acquisita dall'Azienda;

f) avere cura dei locali, mobilia, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati;

g) tenere nell'espletamento delle sue funzioni un contegno che concorra al buon nome dell'Azienda:

h) per il Farmacista in modo speciale:

adoperarsi con esemplare cura perchè il reparto abbia una dotazione tale da poter evadere tutte le richieste, assicurando comunque la celere evasione, di queste e ricorrendo, in mancanza del prodotto, all'approvvigionamento con la massima diligenza;

adoperarsi con scrupolosa cura ad espletare in modo ineccepibile del servizio di vendite, affinchè la Clientela — che ha il diritto di pretendere dall'Azienda municipalizzata il miglior servizio — abbia ad essere esaudita in pieno;

usare permanente rispetto e riguardo e ogni doverosa sollecitudine verso la Clientela, tenuto presente il suo diritto, oltre alle massime garanzie di ordine farmaceutico, al miglior tratto e alla maggiore cortesia, tenuto conto della specifica natura del Servizio municipalizzato e del particolare stato d'animo del cittadino che abbisogna di medicinali;

curare la perfetta conservazione delle dotazioni dei prodotti, la tempestiva restituzione di quelli deteriorabili e di quelli soggetti a scadenza, l'ordine e l'igiene del reparto.

i) osservare tutte le norme di carattere disciplinare, organizzativo e regolamentare in genere, disposte con ordine di servizio dell'Azienda.

Al lavoratore è vietato inoltre:

di valersi, anche al di fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano comunque in relazione con quelle dell'Azienda, e di ricevere, a tale effetto, compensi;

di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione dell'Azienda stessa;

l'esercizio della libera professione, in quanto laureato o diplomato.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'Azienda ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi a visita medica da parte di sanitari di fiducia dell'Azienda in qualunque momento e particolarmente prima della riammissione in servizio nei casi previsti dall'art 35.

Art 32.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dei lavoratori possono esser punite, a seconda della gravità, come segue

1) rimprovero verbale per le mancanze più lievi.

2) rimprovero scritto per i casi di recidiva o le mancanze più gravi;

3) multa in misura non eccedente il 5 % della retribuzione globale mensile:

4) sospensione dalla retribuzione globale e dal servizio per un massimo di 15 giorni.

5) licenziamento con preavviso e con indennità.

6) licenziamento disciplinare, con esclusione del preavviso e dell'indennità di licenziamento e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Il provvedimento di cui al punto 3) si applica, in particolare, ai ritardatari, i quali saranno puniti con una trattenuta pari all'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorata da una multa pari all'ammontare della trattenuta.

In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta l'Azienda potrà raddoppiare l'importo della multa. In seguito, persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello del licenziamento di cui al punto 6).

Il licenziamento di cui al n. 5 si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno 3 volte nel corso di 5 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subìto almeno 3 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'articolo 31

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 6 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso l'Azienda, in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonchè nei casi previsti dall'art. 31 del presente contratto e dall'art 2119 del Codice civile.

Il licenziamento senza preavviso e senza indennità si applica altresì nel caso d'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

I provvedimenti di cui ai punti 2), 3), 4), 5) e 6) del 1º comma del presente articolo devono esser comunicati per iscritto e motivati. La contestazione della mancanza deve essere tempestiva, in modo che sia consentito al lavoratore di discolparsi. L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Ove il lavoratore sia sottoposto a procedimenti penali per reati che lo rendano indegno, l'Azienda ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio o dalla retribuzione. Dopo il giudicato definitivo, l'Azienda deciderà sull'eventuale riammissione in servizio. Nel caso di assoluzione piena il lavoratore avrà, però, diritto alla riassunzione e il periodo di sospensione durante il quale non spetta la retribuzione, dovrà essere computato ai fini dell'anzianità.

Al lavoratore condannato per reato infamante commesso fuori dell'Azienda, ove non sia riammeso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente Contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità qualora la condanna risulti motivata da reato infamante commesso nei riguardi dell'Azienda od in servizio.

Art 33.

CAUZIONI

L'Azienda potrà stabilire per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione da prestarsi dal lavoratore ove sia richiesta. La cauzione sarà costituita in titoli dello Stato da depositarsi presso un Istituto Bancario o vincolati all'Azienda oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato alla Azienda, che rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità. La cauzione potrà essere anche prestata, con il consenso dell'Azienda, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fidejussione bancaria, In tal caso l'Azienda avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. La cauzione rimane proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può comunque confondersi con i beni dell'Azienda.

L'Azienda ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subìti previa contestazione al lavoratore.

In caso di disaccordo dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte

dell'Azienda, il lavoratore dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione prestata entro il termine di 15 giorni dalla data di cessazione del servizio.

Art. 34.

ASSISTENZA DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'Azienda, per l'assistenza generica di malattia, per l'assistenza tbc, e, limitatamente ai casi d'obbligo, per l'assicurazione infortuni, deve iscrivere il lavoratore rispettivamente all'Istituto Nazionale per la assicurazione contro le malatie (I.N.A.M. Settore Commercio), all'Ititito Nazionale Previdenza Sociale (I.N.P.S.) e all'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.).

Fermo restando l'obbligo, da parte del lavoratore, di avvertire l'Azienda in caso di malattia con le modalità e nei termini previsti dall'art. 26, l'incapacità al lavoro deve essere provata con certificato medico e, in ogni caso, è in facoltà dell'Azienda di far constatare in qualsiasi momento tale incapacità da un medico di propria fiducia.

Il lavoratore dichiarato dall'Istituto assicuratore in grado di riprendere servizio dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, l'Azienda resta esonerata dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che egli non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio del collegio medico.

E' in facoltà dell'Azienda di far constatare la capacità lavorativa del lavoratore, all'atto in cui egli si presenti al lavoro dopo il periodo di infortunio o di malattia.

Art. 35.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

Nel caso d'interruzione del servizio dovuta a malattia o a infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi massimi:

per anzianità fino a 3 anni di servizio effettivamente prestato: mesi 6;

per anzianità oltre i 3 anni di servizio effettivamente prestato: mesi 9.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre i 60 giorni dalla ripresa del servizio dopo la cessazione della malattia precedente.

Agli affetti da tbc ricoverati in istituti sanitari o case di cura, la conservazione del posto spetta, a norma della legge 28 febbraio 1953, n. 86, fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia; nel caso di dimissione dal sanatorio per dichiarata guarigione prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione di lavoro, l'obbligo della conservazione del posto sussiste fino ai 4 mesi successivi alla dimissione stessa; l'obbligo comunque cessa in caso di dichiarata inidoneità fisica al posto occupato, salvo il diritto di contestazione della dichiarazione di inidoneità, secondo la procedura prevista dalla legge suddetta.

Durante il periodo di malattia e d'infortunio il lavoratore, oltre alle prestazioni economiche corrisposte dagli Istituti indicati al 1° comma dell'art. 34, avrà diritto a un'indennità integrativa a carico dell'Azienda. Detta indennità integrativa sarà corrisposta a partire dal primo giorno di malattia e per un massimo di 6 mesi: essa dovrà essere tale da raggiungere, sommata alle prestazioni economiche corrisposte dagli Istituti di cui al precedente comma, le seguenti misure massime:

100% della retribuzione globale per i primi 3 mesi:

75% della retribuzione globale per i successivi 3 mesi.

Qualora le prestazioni farmaceutiche degli Istituti assicuratori risultassero insufficienti a parere dei sanitari di fiducia dell'Azienda, al lavoratore assistito ed ai suoi familiari a carico sarà concesso uno sconto del 30% sui prodotti galenici e del 25% sulle specialità.

Alla scadenza dei termini massimi entro i quali è prevista dal presente contratto la conservazione del posto. l'Azienda potrà procedere al licenziamento del lavoratore, corrispondendogli l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora, scaduti i termini suddetti, l'Azienda, su richiesta del lavoratore ancora ammalato, non intenda avvalersi della facoltà di recesso prevista dal precedente comma e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dall'Azienda ad alcun titolo in tale periodo di attesa, durante il quale il rapporto resta sospeso a tutti gli effetti. Il periodo stesso sarà però considerato utile ai fini dell'anzianità in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 36.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Fermo restando quanto tali disposizioni prescrivono per il periodo di assenza dal lavoro, la lavoratrice avrà diritto, per i primi 75 giorni di assenza, oltre all'indennità giornaliera prevista dalla legge, ad una integrazione fino a raggiungere l'intera retribuzione globale giornaliera.

Art. 37.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro si estingue per i seguenti motivi:

a) collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età, secondo i termini previsti dall'art. 40;

b) morte del dipendente;

c) dimissioni del dipendente;

d) licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di malattia e aspettativa ai sensi dell'art. 35 e dell'art. 28;

e) licenziamento per malattia contagiosa del dipendente;

f) licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente;

g) licenziamento per motivi disciplinari ai sensi dell'art. 32;

h) licenziamento per necessità imposte da soppressioni, trasformazioni, sensibile modificazione di servizi o da sensibile non contingente riduzione di attività produttiva.

Quanto disposto dal presente articolo non trova applicazione per quei lavoratori i quali, avendo la mansione di direttori di farmacia, sono nel contempo nominati Direttori di Azienda ai sensi dell'art. 4 del R.D. 15 ottobre 1925, n. 2578.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI E INDENNITÀ SOSTITUTIVA DI ESSO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti — salvo il caso di licenziamento in tronco di cui all'art. 32 — senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue

1) fino a 5 anni di servizio effettivamente compiuto:

Catg. A/1 e A/2	2 mesi
» B:	1 mese
» C:	2/3 mese
» D:	1/2 mese

2) da oltre 5 anni fino a 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

Catg. A/1 e A/2:	3 mesi
» B:	1 e 1/2 mese
» C:	1 mese
» D:	2/3 mese

3) oltre i 10 anni di servizio effettivamente compiuto:

Catg. A/1 e A/2:	4 mesi
» B:	2 mesi
» C:	1 e 1/2 mese
» D:	2/3 mese

I termini di preavviso decorrono dall'inizio del mese successivo a quello nel quale la disdetta è pervenuta, a mezzo lettera raccomandata, alla parte.

E' in facoltà della Azienda di esonerare il lavoratore dal servizio per una parte o per tutto il periodo di preavviso; in tal caso l'Azienda dovrà corrispondere al lavoratore, per i periodi suddetti, una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale, che sarebbe spettata al lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso non prestato.

In caso di dimissioni del lavoratore l'Azienda ha diritto di ritenere, a titolo di indennità sostitutiva del preavviso, un importo corrispondente alla retribuzione globale del lavoratore per il periodo di preavviso che questi non abbia dato, su quanto da essa è dovuto al lavoratore dimissionario.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalle indennità di cui ai commi precedenti, sarà computato nella anzianità a tutti gli effetti.

Il periodo di preavviso non può avere inizio nel decorso di comprovata malattia od infortunio e la malattia e l'infortunio inoltre interrompono il periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettanti al lavoratore.

Art. 39.

CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni, per qualsiasi causa, l'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso ha svolto la sua attività nell'Azienda, della categoria e gruppo ai quali era assegnato e delle mansioni disimpegnate.

Art. 40.

TRATTAMENTO DI PENSIONE

I lavoratori devono essere iscritti alla Cassa di Previdenza per i dipendenti da Enti locali.

I contributi relativi sono a carico dell'Azienda e del lavoratore nelle misure stabilite dalla legge.

L'Azienda ha facoltà di collocare a riposo il lavoratore al compimento del 60° anno di età, se uomo e del 55° anno di età se donna, e potrà mantenerlo in servizio oltre tale limite solo in caso di esplicito consenso del lavoratore stesso.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ (O DI LICENZIAMENTO)

A partire dalla data di decorrenza del presente contratto, il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno d'ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento, qualora non sussistano gli estremi del licenziamento di cui al n. 6 dell'art. 32, ad una indennità nelle seguenti misure:

a) *Personale con mansioni impiegatizie*: 30/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento, per ogni anno di servizio prestato.

b) *Personale con mansioni non impiegatizie*: 25/30 della retribuzione globale mensile in atto al momento del licenziamento, per ogni anno di servizio prestato.

Per i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'indennità di anzianità, per i periodi di servizio anteriori a tale data, sarà corrisposta secondo le norme in atto nelle singole Aziende, sia che tali norme derivino da applicazione di contratti collettivi, sia che derivino da regolamenti, o comunque da deliberazioni delle Commissioni Amministratrici, nelle misure e con le modalità vigenti nel periodo immediatamente precedente all'entrata in vigore del presente contratto.

Resta comunque stabilito che il lavoratore licenziato con qualifica impiegatizia per il periodo decorrente

dal 1° gennaio 1945 avrà diritto, salve le migliori condizioni, a un'indennità di licenziamento commisurata a 20/30 della retribuzione globale mensile, qualora non sia ammesso, da parte della C.P.E.L., al godimento di pensione.

La retribuzione globale mensile agli effetti del presente articolo comprende anche le eventuali provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili o ai prodotti, nonchè ogni altro compenso di carattere continuativo e di ammontare determinato, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al lavoratore.

La retribuzione globale mensile, agli effetti del presente articolo, si calcola moltiplicando per 13 l'importo dell'ultima retribuzione globale percepita, come sopra determinata, e dividendo il prodotto per 12.

Le frazioni di anno, per quelli successivi al primo, saranno calcolate per dodicesimi proporzionalmente ai mesi di servizio prestato e computando le frazioni di mese per mese intero.

In caso di decesso del dipendente, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario saranno corrisposte le seguenti misure della indennità fissata nell'art. 41:

a) il 75% fino a 5 anni di anzianità di servizio effettivamente compiuto presso l'Azienda.

b) il 100% oltre i 5 anni di anzianità di servizio effettivamente compiuto presso l'Azienda.

La corresponsione dell'indennità di anzianità spetta comunque per intero al lavoratore che si dimetta per causa di sopravvenuta inabilità derivante da malattia dipendente da causa di servizio o da infortunio sul lavoro.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 32.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso stesso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso, ne avrà la facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intera indennità di anzianità prevista dall'art. 41 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni dovranno essere rassegnate a mezzo raccomandata, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 38. La corresponsione delle indennità di cui sopra sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto dell'esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equipollente, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.

Alla lavoratrice che rassegni le dimissioni in occasione della maternità fino e non oltre un anno dal parto, spettano le indennità previste dall'art. 41 e dall'art. 38.

Art. 43.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione e trasformazione dell'Azienda non risolve di per sè il contratto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti della Azienda subentrante.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente Contratto, che costituisce una regolamentazione unitaria e inscindibile nel suo complesso, assorbe e sostituisce, dalla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata, tutte le norme di precedenti contratti collettivi, di accordi speciali, di accordi e regolamenti aziendali e di usi e consuetudini, fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti nell'ambito di ogni singolo istituto per effetto delle suddette regolamentazioni.

Tali condizioni di miglior favore saranno di norma mantenute « ad personam » da coloro che ne godono all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, o, in via eccezionale, saranno mantenute aziendalmente particolari accordi a carattere aziendale.

Art. 45.

NORME AZIENDALI

Oltre alle norme del presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte quelle altre norme regolamentari che saranno stabilite dall'Azienda, purchè esse non siano limitative dei diriti derivanti al lavoratore stesso dal presente Contratto.

Tali norme, in ogni caso, devono esser portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o altro mezzo.

Art. 46.

COMMISSIONI INTERNE

Le parti contraenti riconoscono le commissioni interne ed i delegati di azienda quali organi aventi il compito di concorrere a mantenere i buoni rapporti fra i lavoratori e la direzione dell'azienda in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento della attività dell'azienda stessa.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta in particolare alla commissione interna di:

1) intervenire presso la direzione dell'azienda per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, della legislazione sociale, delle norme di igiene e di sicurezza del lavoro;

2) tentare il componimento delle controversie collettive ed individuali di lavoro che sorgessero nella azienda;

3) esaminare con la direzione, preventivamente alla loro [illegible]zione, le norme aziendali da questa predisposte, [illegible]ca delle ferie, l'introduzione di nuovi sistemi di re[illegible]buzione e la determinazione dell'orario di inizio e cessazione del lavoro nei vari giorni della settimana anche nel caso di turni.

Le commissioni interne rimetteranno alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, per la trattazione nei confronti della organizzazione sindacale delle aziende, tutto quanto attiene alla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro ed alle relative controversie.

I delegati di azienda esplicano le stesse mansioni attribuite alle commissioni interne.

Sono istituite commissioni interne in ogni azienda farmaceutica municipalizzata che occupi normalmente un numero di lavoratori superiore a 25.

Nelle aziende che occupano un numero di lavoratori superiore a 5 e non a 25 è istituito il delegato di azienda.

La commissione interna è unica per tutto il personale di ciascuna azienda e deve essere composta da dipendenti con la qualifica impiegatizia e da dipendenti con qualifica non impiegatizia, eletti separatamente in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie ed in relazione all'entità numerica di ciascuna di esse.

La commissione interna è composta di tre membri nelle aziende aventi normalmente fino a 50 dipendenti, di cinque membri nelle aziende aventi più di 50 dipendenti.

Le elezioni delle commissioni interne e dei delegati di azienda vengono fatte con votazione diretta e segreta e con il sistema proporzionale. Ad essa partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda che abbiano superato il 16ª anno di età.

Le elezioni sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori le quali, previo accordo con la direzione dell'azienda, ne stabiliranno il giorno e tutte le modalità necessarie.

Il giorno, l'ora e le modalità delle elezioni devono essere rese note ai lavoratori dell'azienda almeno una settimana prima della data fissata, con apposite affissioni nei locali di lavoro e nell'albo dell'azienda. La azienda favorirà il regolare svolgimento delle elezioni che devono aver luogo nei locali dell'azienda stessa fuori dell'orario di lavoro sotto il controllo di apposita commissione elettorale costituita da dipendenti della azienda. Allo svolgimento delle elezioni può presenziare un rappresentante per ogni organizzazione sindacale. Gli scrutini debbono essere fatti alla presenza dei lavoratori dell'azienda e resi noti, subito dopo lo spoglio, con apposita affissione. L'esito delle elezioni dovrà essere comunicato entro 5 giorni dalle organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori alla direzione della azienda.

Sono eleggibili i lavoratori di età superiore agli anni 18. Per la eleggibilità è richiesto, inoltre, il requisito di almeno sei mesi di anzianità presso l'azienda.

Le commissioni interne ed i delegati restano in carica un anno e possono essere revocati prima di tale termine con deliberazione conforme di almeno il 51 % dei lavoratori aventi diritto a voto, adottata con voto segreto e diretto. La richiesta di consultazione straordinaria di cui sopra deve essere sottoscritta da almeno il 25 % dei lavoratori dell'azienda.

I membri delle commissoni interne e i delegati di azienda sono rieleggibili.

I membri delle commissioni interne decaduti per dimissioni dalla carica o dalla azienda, per licenziamento per morte nel periodo di durata in carica della commissione, saranno sostituiti con i nominativi aventi i prescritti requisiti di eleggibilità immediatamente seguenti in graduatoria nella lista cui appartenevano i membri decaduti, sempre che le sostituzioni non superino nel loro complesso il numero di un membro per le commissioni formate da tre persone, di due membri per le commissioni formate da 5 persone. Superandosi i limiti suddetti, dovrà procedersi alla totale rielezione della commissione interna. La sostituzione non è consentita in caso di decadenza del delegato di azienda.

L'attività delle commissioni interne e dei delegati di azienda dovrà svolgersi fuori del normale orario di lavoro e senza creare intralcio all'andamento dell'azienda. I membri della Commissione interna ed i delegati di azienda sono soggetti alle comuni norme contrattuali, e quindi devono osservare l'orario di lavoro. In casi eccezionali ed urgenti, per l'espletamento del loro mandato possono assentarsi su autorizzazione della direzione o di chi per essa ne abbia facoltà.

L'azienda metterà in locale accessibile al personale un albo a disposizione della commissione interna perchè vi possano essere affissi, previa comunicazione alla direzione, i comunicati relativi ai propri compiti e quelli di carattere sindacale.

I membri delle commissioni interne ed i delegati di azienda in carica non possono essere licenziati senza nulla osta delle organizzazioni sindacali nazionali che rappresentano rispettivamente il lavoratore interessato e l'azienda. Pertanto provvedimenti del genere decisi dall'azienda nei riguardi dei membri della commissione interna o di delegati aziendali, diventeranno operativi solo dopo che le organizzazioni di cui sopra avranno dato il loro nulla osta.

L'azienda ha l'obbligo di notificare per iscritto il provvedimento che intende attuare nei riguardi del lavoratore alla propria organizzazione nazionale la quale a sua volta ne darà comunicazione immediatamente e comunque non oltre 5 giorni, alle organizzazioni nazionali dei lavoratori.

Le organizzazioni sindacali di cui sopra adotteranno la loro decisione, previo esame conciliativo della vertenza, entro 10 giorni dalla notifica della comunicazione. Se il nulla osta viene concesso, il provvedimento sarà reso esecutivo. Ove il nulla osta venga concordemente negato, il licenziamento si considera come non avvenuto a tutti gli effetti. Ove infine le parti non si trovino d'accordo nel giudizio, sia il lavoratore che la azienda, con ricorso scritto, potranno deferire, per il tramite dell'organizzazione sindacale cui la parte è iscritta o alla quale conferisce mandato, entro cinque giorni dalla decisione, l'esame del provvedimento alla

commissione paritetica di cui all'art. 47 la quale dovrà decidere nel termine di trenta giorni.

Le norme di cui al presente articolo si applicano anche ai membri delle commissioni interne ed ai delegati di azienda scaduti, uscenti o dimissionari e per un periodo fino a sei mesi dalla cessazione della carica.

Art. 47.

COMMISSIONE PARITETICA

Verrà costituita una Commissione paritetica formata dai rappresentanti delle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto con il compito di dirimere, in via conciliativa, tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e del Contratto di Lavoro che sorgessero presso le Aziende nelle quali non sia stata costituita la C.I. o nominato il Delegato del personale, nonchè quelle comunque non risolte in sede aziendale.

Detta Commissione, ove lo ritenga necessario, si sceglierà un Presidente. In caso di disaccordo su tale scelta, lo farà designare dal Primo Presidente della Corte d'Appello di Roma.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza del 1° luglio 1956 e avrà la sua normale scadenza al 30 giugno 1958.

Il contratto si rinnoverà tacitamente di anno in anno qualora non ne venga data disdetta, con lettera raccomandata, da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

Art. 49.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

1) *Assegnazione dei dipendenti in servizio alle categorie contrattuali.*

All'atto dell'entrata in vigore del presente contratto, l'Azienda comunicherà con lettera a ciascun lavoratore in servizio quanto segue:

a) la categoria nella quale il lavoratore è stato inquadrato, a norma degli artt. 11, 12 e 13;

b) l'anzianità di servizio, a norma dell'art. 7.

2) *Elementi del conglobamento nella retribuzione base* (*Art.* 16).

Le retribuzioni base contenute nella tabella A/2 e A/3 allegate al presente Contratto sostituiscono, a partire dalla decorrenza del Contratto stesso, la somma delle voci concorrenti al conglobamento.

Tali voci sono determinate con separati accordi da stipularsi tra le Organizzazioni Nazionali.

3) *Garanzia d'aumento minimo delle retribuzioni conglobate* (*Art.* 16).

Qualora l'applicazione delle tabelle A/2 e A/3 allegate al presente Contratto non assicuri ai lavoratori un aumento del 5 % sulla somma degli elementi concorrenti al conglobamento, un aumento in tale misura sarà in ogni caso corrisposto a titolo di assegno personale non riassorbibile.

4) *Aumenti periodici di anzianità* (*Art.* 17).

Per i lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, valgono le seguenti norme:

a) qualora non abbiano maturato alcun aumento periodico per effetto di norme aziendali e abbiano una anzianità di servizio superiore a tre anni, il primo aumento periodico decorrerà dal 1° giorno del mese di entrata in vigore del presente contratto;

b) qualora non abbiano maturato alcun aumento periodico per effetto di norme aziendali e abbiano una anzianità di servizio inferiore a 3 anni, il primo aumento periodico decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla maturazione del triennio;

c) qualora abbiano maturato uno o più aumenti periodici per effetto di norme aziendali e uno sia in corso di maturazione da più di 3 anni, il primo aumento periodico decorrerà dal 1° giorno del mese di entrata in vigore del presente contratto;

d) qualora abbiano maturato uno o più aumenti periodici per effetto di norme aziendali e uno sia in corso di maturazione da meno di 3 anni, il primo aumento periodico decorrerà dal 1° giorno del mese successivo alla maturazione del triennio.

Gli aumenti periodici successivi al primo matureranno, a partire dalla data indicata nelle precedenti lettere *a*), *b*), *c*) e *d*), con la scadenza prevista dal 1° comma del presente articolo.

Per i lavoratori che abbiano, alla data di entrata in vigore del presente contratto, un'anzianità di servizio inferiore a 25 anni, l'importo degli aumenti periodici già maturati alla data suddetta nei casi di cui alle precedenti lettere *c*) e *d*), nonchè degli assegni ad personam per aumenti periodici già consolidati e assorbibili secondo norme aziendali, viene computato in cifra ed è assorbito fino a concorrenza dall'importo del primo aumento periodico triennale previsto dal presente contratto, in ragione del 50% di tale importo su ciascuno dei primi due aumenti periodici triennali che vengono a maturarsi dopo la data di applicazione del presente contratto.

I lavoratori che, per effetto di norme aziendali, abbiano già maturato, alla data di entrata in vigore del presente contratto, uno o più aumenti periodici e che, sempre per effetto di tali norme aziendali, avessero diritto a maturare, entro il 31 dicembre 1956, un ulteriore aumento periodico il cui importo in cifra fosse superiore a quello dell'aumento periodico risultante dall'applicazione del presente contratto, conservano, limitatamente a tale aumento periodico, il diritto a maturarlo nella maggiore misura.

Le norme del presente contratto si applicano, per essi, con la maturazione dei successivi aumenti periodici.

5) *Indennità di anzianità per dimissioni* (*Art.* 42).

Per i periodi di servizio prestato anteriormente alla data di entrata in vigore del presente contratto, restano in vigore le norme più favorevoli aziendalmente attribuite. In tal caso non è applicabile il disposto di cui al comma 3° dell'art. 41

TABELLA *A*/1

SUDDIVISIONE IN ZONE

ZONA

0 Milano.

0 Torino.

0 Genova.

1ª Como, Firenze, Roma, Varese.

2ª Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste.

3ª Bergamo, Biella, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.

4ª La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.

5ª Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza e la provincia di Reggio Emilia, escluso il Comune Capoluogo.

5ª extra Comune di Reggio Emilia.

6ª Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.

7ª Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.

8ª Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni.

9ª Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.

10ª Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.

11ª Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.

12ª Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

TABELLA *A*/2

RETRIBUZIONI BASE PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1956

I valori della tabella, in Lire/mese, sono validi per l'uomo superiore ai 21 anni.
Per le donne superiori ai 21 anni le retribuzioni base sono quelle dell'uomo superiore ai 21 anni, ridotte delle seguenti misure percentuali:

Donne di categoria A/1 1° e 2° Gruppo: nessuna riduzione
Donne di categoria *A*/2 1° e 2° Gruppo: riduzione del 7%
Donne di categoria *B* e *C* 1° e 2° Gruppo: riduzione del 13%

ZONE	CATEGORIA *A*/1		CATEGORIA *A*/2				CATEGORIA *B*		CATEGORIA *C*	
			1° Gruppo							
	1° Gruppo	2° Gruppo	più di 3 anni di effettiva attività profess.le	da 1 a 3 anni di effettiva attività profess.le	fino ad 1 anno di effettiva attività profess.le	2° Gruppo	1° Gruppo	2° Gruppo	1° Gruppo	2° Gruppo
0 - Milano.	90.155	82.935	70.595	66.570	60.345	66.570	61.085	59.025	50.425	45.980
0 - Torino.	89.275	82.175	69.930	65.940	59.820	65.940	60.500	58.465	49.935	45.540
0 - Genova	88.480	81.370	69.255	65.310	58.245	65.310	59.915	57.895	49.450	45.100
1ª.	88.480	81.370	69.255	65.310	58.245	65.310	59.915	57.895	49.450	45.100
2ª.	84.500	77.780	69.000	64.300	57.955	64.300	59.155	57.175	47.010	42.465
3ª.	79.910	74.010	64.995	61.305	55.185	61.305	56.140	54.290	44.510	40.025
4ª.	76.340	71.195	62.735	59.180	52.995	59.180	54.085	52.355	42.760	38.645
5ª.	72.770	68.370	60.480	57.060	50.370	57.060	52.035	50.415	41.010	37.265
5ª extra	84.500	77.780	69.000	64.300	57.955	64.300	59.155	57.175	47.010	42.455
6ª.	69.200	65.545	58.220	54.940	47.745	54.940	49.980	48.480	39.265	35.885
7ª.	68.380	64.765	57.490	54.240	47.175	54.240	49.190	47.705	38.460	35.145
8ª.	67.550	63.980	56.745	53.545	46.605	53.545	48.370	46.935	37.630	34.415
9ª.	66.100	62.580	53.380	52.225	45.410	52.225	47.065	45.700	37.305	33.375
10ª.	65.270	61.795	54.635	51.525	44.840	51.525	46.330	44.925	35.710	32.645
11ª.	64.440	61.015	53.890	50.830	44.265	50.830	45.530	44.155	34.835	31.915
12ª.	63.610	60.230	53.145	50.130	43.695	50.130	44.735	43.385	35.115	31.185

TABELLA *A*/3

RETRIBUZIONE BASE PER LE CATEGORIE NON IMPIEGATIZIE

I valori della tabella (in Lire/mese) sono validi per l'uomo di età superiore ai 20 anni.

Per le donne di età superiore ai 20 anni le retribuzioni base della tabella vengono ridotte del 13%.

ZONE	CATEGORIA *D*		
	1° Gruppo	2° Gruppo	3° Gruppo
0 - Milano.	45.980	43.170	40.680
0 - Torino.	45.450	42.750	40.278
0 - Genova	45.100	42.330	39.880
1ª.	45.100	42.330	39.880
2ª.	42.455	39.910	37.460
3ª.	40.025	37.795	35.590
4ª.	38.645	35.870	34.685
5ª.	37.265	35.945	33.780
5ª extra.	42.455	39.910	37.460
6ª.	35.885	35.020	32.785
7ª.	35.145	34.095	31.970
8ª.	34.415	33.170	31.065
9ª.	33.375	31.970	30.585
10ª.	32.645	31.045	29.980
11ª.	31.915	30.120	28.075
12ª.	31.185	29.195	27.170

TABELLA *B*

VALORE DI UN PUNTO DELLA SCALA MOBILE

VALORI GIORNALIERI IN LIRE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA CORRISPONDENTI ALLE VARIAZIONI DI UN PUNTO

I valori mensili si otterranno:

a) moltiplicando i valori della tabella per il numero dei punti che costituiscono la variazione;

b) arrotondando il prodotto precedente ai 50 centesimi superiori;

c) moltiplicando il prodotto così arrotondato per 26.

I valori della tabella valgono per l'uomo superiore ai 21 anni se appartenente a qualifiche impiegatizie (art. 12); superiore ai 20 anni se appartenente a qualifiche non impiegatizie (art. 13).

CATEGORIE	Gruppo territoriale *A* L./giorno	Gruppo territoriale *B* L./giorno
A/1 - 1° e 2° Gruppo	23,94	19,15
A/2 - 1° e 2° Gruppo	23,94	19,15
B 1° e 2° Gruppo	18,04	14,43
C 1° Gruppo	13,43	10,74
C 2° Gruppo	11,38	9,10
D - 1° Gruppo	11.26	9,01
D 2° e 3° Gruppo	10,66	8,53

Per quanto riguarda le donne maggiori di 21 anni, se appartenenti a qualifica impiegatizia, e maggiori di 20 anni, se appartenenti a qualifica non impiegatizia, vale la seguente norma: verificandosi una variazione dell'indennità di contingenza che venga a modificare automaticamente le retribuzioni base delle tabelle *A*/2 e *A*/3, secondo quanto previsto dallo art. 16, quarto comma, le nuove retribuzioni base per le donne suddette si ricaveranno dalle nuove retribuzioni base maschili riducendole delle misure percentuali previste dalle tabelle *A*/2 o *A*/3 (7% per la categoria *A*/2 e 13% per le categorie *B*, *C* e *D*).

Per quanto riguarda i minori di 21 anni, se appartenenti a qualifiche impiegatizie e di 20 anni, se appartenenti a qualifiche non impiegatizie, le nuove retribuzioni base successive ad una variazione dell'indennità di contingenza saranno ricavate dalle nuove retribuzioni base maschili, riducendole delle percentuali che saranno fissate provincialmente come previsto dall'art. 16, 2° comma.

La suddivisione delle Regioni nei due gruppi territoriali è la seguente

a) appartengono al gruppo territoriale *A* Piemonte, Lombardia, Veneto, Venezia Giulia (compresa Trieste), Venezia Tridentina, Emilia, Toscana, e le provincie di Roma, Napoli, Ancona, Bari, Palermo, Salerno e Taranto;

b) appartengono al gruppo territoriale *B*: Marche (esclusa la provincia di Ancona), Umbria, Lazio (esclusa la provincia di Roma), Abruzzo, Campania (escluse le provincie di Salerno e Napoli), Puglie (escluse le provincie di Bari e Taranto), Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa la provincia di Palermo), Sardegna.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO DEL 15 APRILE 1959 PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 7 LUGLIO 1956 PER I DIPENDENTI DI AZIENDE FARMACEUTICHE MUNICIPALIZZATE

Il giorno 15 aprile 1959, in Roma

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE (FNAMGAV) rappresentata dai Signori: Rag. *Gino Biasiolo* e Sig. *Pietro Pirondini,* con la partecipazione dei Signori: Marchese *Gustavo Bartolini Salimbeni, Mario Rossini* e Rag. *Mario Pulitini,* e con l'assistenza dell'Avv. *Tito Molinari,* Segretario generale della Federazione, dell'Ing. *Felice Urbinati,* Capo del Servizio sindacale della Confederazione della Municipalizzazione, del Dott *Alberto Aleotti,* Direttore della Sezione Nazionale Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, del Dott. *Giuliano Menti,* del Dott. *Luigi Gabrielli,* del Dott. *Giosuè Nicoletti* e del Sig. *Renato Losco,* Capo Servizio della Federazione

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO ED AGGREGATI (FILCEA-CGIL), rappresentata dal Segretario responsabile *Domenico Gotta,* dai Segretari *Gaetano Faggi* e *Umberto Lari* e dai componenti dell'Esecutivo Signori: *Gastone Palazzi, Renato Giovannacci, Marta Montanari, Paolo Losi, Vincenzo Caruso, Mavillo Tecchiati,* Dott. *Del Vivo,* Dott. *Renato Nannelli* e Signori: *Achille Desenzani* e *Sergio Ferrarini* con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nelle persone dell'On. *Vittorio Foà,* On. *Luciano Romagnoli* e Prof. *Corrado Antiochia,*

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.-C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli,* assistito dal Segretario nazionale del Sindacato Farmacisti non proprietari, Dott. *Settimio Formentini* e dai Signori: Dott. *Pietro Barbolla,* On. *Stefano Beati,* Dott. *Fabbi Giacomo,* Dott. *Aldo Ciaperoni* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dal Funzionario dell'Ufficio Tecnico Sindacale Rag. *Nando De Camillis,*

la UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI (U.I.D.A.C.A.-U.I.L.), rappresentata dal suo Segretario generale Prof. *Giovanni Gatti,* con l'intervento della U.I.L. rappresentata dal Segretario nazionale Sig. *Raffaele Vanni* e dal Sig. *Attilio Carroni,*

a conclusione delle trattative per il rinnovo del C.C.N.L. 7 luglio 1956 si è convenuto quanto segue

1) Con il presente Accordo il C.C.N.L. 7 luglio 1956 si intende interamente rinnovato, con decorrenza dal 1° gennaio 1959 e con scadenza al 31 dicembre 1960. Le variazioni contrattuali stabilite dai successivi punti del presente Accordo avranno pertanto vigore a decorrere dal 1° gennaio 1959.

Il Contratto si rinnoverà tacitamente di anno in anno, qualora non ne venga data disdetta con lettera raccomandata da una delle Organizzazioni stipulanti, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.

2) A decorrere dal 1° gennaio 1959, le Tabelle A/1, A/2, A/3 e *B* allegate al C.C.N.L. 7 luglio 1956 sono sostituite dalle nuove Tabelle A/1, A/2, A/3, A/4 e *B* allegate al presente Accordo.

Le nuove Tabelle A/3 ed A/4 si riferiscono all'articolo 13 del C.C.N.L. 7 luglio 1956, modificato come dal successivo punto 6).

3) Le riduzioni per le donne maggiori di 21 e 20 anni di età, previste rispettivamente dalle Tabelle A/2 ed A/3 allegate al C.C.N.L. 7 luglio 1956 vengono portate, nelle nuove tabelle A/2 ed A/3 allegate al presente Accordo, al:

5% per le donne di categoria *A* 2° gruppo

11% per le donne delle categorie *B, C* e *D.*

4) Viene istituita una Commissione di studio che avrà il compito di rilevare la situazione esistente nelle varie Aziende rispetto alla durata dell'orario di lavoro in rapporto alle attuali norme che regolano la durata di apertura delle farmacie e di riferire il risultato delle indagini alle Organizzazioni Nazionali di categoria che hanno stipulato il presente Contratto, con gli eventuali suggerimenti che la Commissione stessa avesse concordato.

Qualora venisse stabilita una riduzione dell'attuale durata di apertura delle farmacie da parte dell'Autorità competente, la Commissione presenterà alle surrichiamate Organizzazioni concrete proposte per un riordinamento della materia inteso a conseguire una perequata riduzione della durata normale del lavoro prevista dal C.C.N.L. in rapporto all'avvenuta riduzione della durata di apertura.

La Commissione sarà composta di 6 membri, tre dei quali designati dalla F.N.A.M.G.A.V e gli altri 3, uno per ciascuna delle Organizzazioni Nazionale dei Lavoratori stipulanti.

5) L'ultimo comma dell'art. 9 del C.C.L.N. 7 luglio 1956 è sostituito dal seguente: « Spetteranno al Personale di dette Farmacie quattro mezze giornate di riposo per ogni mese; le date di godimento saranno fissate d'accordo con la « Azienda ».

6) L'art. 13 del C.C.L.N. 7 luglio 1956 è sostituito dal seguente:

« *Classificazione del personale non impiegatizio*

Categoria D

Appartiene alla categoria D/1 il personale non impiegatizio le cui qualifiche risultino le seguenti:

1° *Gruppo*: Autista Operaio specializzato.

2° *Gruppo*: Conducente di motofurgoncino Altro personale con mansioni analoghe.

3° *Gruppo*: Personale di fatica, di custodia, guardiano Altro personale con mansioni analoghe.

Appartiene alla categoria D/2 il personale femminile non impiegatizio addetto ai laboratori farmaceutici le cui qualifiche risultino le seguenti:

1° *Gruppo*: Capo donna analista aiutante di laboratorio.

2° *Gruppo*: Infialatrice altro personale con mansioni analoghe.

3° *Gruppo*: Confezionatrici impacchettatrici e personale con mansioni analoghe ».

Le parti si danno atto che nella nuova formazione dell'art. 13 del Contratto Nazionale, nella categoria D/2 di nuova istituzione non sono state previste corrispondenti mansioni per il personale maschile non esistendo al momento attuale detto personale con le stesse mansioni nei laboratori industriali delle Aziende Farmaceutiche Municipalizzate.

Qualora venisse assunto o adibito personale maschile a mansioni previste nella categoria D/2, le parti si incontreranno per stabilire il trattamento economico di detto personale.

7) All'art. 18 del C.C.N.L. 7 luglio 1956, fra il 1° ed il 2° comma, va inserito il seguente:

« Si chiarisce che tra le decorazioni al valore previste dal precedente punto *b*) è compresa la croce di guerra al valor militare ».

8) All'art. 27 del C.C.N.L. 7 luglio 1956, dopo il 1° comma, va inserito il seguente:

« Dal computo delle giornate di ferie verranno escluse le festività nazionali ed infrasettimanali elencate negli articoli 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260 (1), le quali ricadano nel periodo di ferie stesso ».

In calce all'art 27 si aggiungerà la seguente nota:

« (1) L'elenco delle festività nazionali ed infrasettimanali è riportato in calce al precedente art. 25 ».

9) All'art. 40 del C.C.N.L. 7 luglio 1956, l'ultimo comma è sostituito dal seguente:

« L'Azienda dovrà collocare a riposo il lavoratore al compimento del 60° anno di età se uomo, e del 55° anno di età se donna, e potrà mantenerlo in servizio oltre tale limite solo in caso di esplicito consenso del lavoratore stesso ».

10) Norma particolare per i dipendenti delle Aziende appartenenti alla 5ª Zona extra:

« Ai dipendenti delle Aziende della Zona 5ª extra (Comune di Reggio Emilia) i quali abbiano, al 1° gennaio 1959, una anzianità di servizio di almeno 25 anni compiuti è riconosciuto un assegno mensile *ad personam* non assorbibile pari all'importo del 4% della loro retribuzione base al 1° gennaio 1959 ».

Letto, confermato e sottoscritto.

TABELLA A/1

SUDDIVISIONE DI ZONE

ZONA	
0	Milano.
0	Torino.
0	Genova.
1ª	Como, Firenze, Roma, Varese.
2ª	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste.
3ª	Bergamo, Biella, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.
4ª	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.
5ª	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza e la provincia di Reggio Emilia, escluso il Comune Capoluogo.
5ª extra	Comune di Reggio Emilia.
6ª	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.
7ª	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.
8ª	Arezzo, Bari, Salerno, Taranto.
8ª extra	Perugia, Pescara, Terni.
9ª	Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.
10ª	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.
11ª	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.
12ª	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

TABELLA A/2

RETRIBUZIONI BASE PER LE CATEGORIE IMPIEGATIZIE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1959

I valori di questa tabella, in lire/mese, sono validi per l'uomo superiore ai 21 anni. Per le donne superiori ai 21 anni le retribuzioni base sono quelle dell'uomo superiore ai 21 anni ridotte con le seguenti misure percentuali:

Donne di categoria A/1 nessuna riduzione
Donne di categoria A/2 riduzione del 5%
Donne di categoria B e C riduzione dell'11%

ZONE	Categoria A/1		Categoria A/2					Categoria B		Categoria C	
			1° Gruppo								
	1° Gruppo	2° Gruppo	più di 6 anni di effettiva attività profess.le (1)	da oltre 3 a 6 anni di effettiva attività profess.le (1)	da oltre 1 a 3 anni di effettiva attività profess.le (1)	fino ad 1 anno di effettiva attività profess.le (1)	2° Gruppo	1° Gruppo	2° Gruppo	1° Gruppo	2° Gruppo
0 – Milano	103.255	95.605	81.835	80.920	76.244	69.440	76.060	68.665	66.350	56.145	51.120
0 – Torino	102.310	94.735	81.125	80.215	75.579	68.890	75.400	68.055	65.765	55.635	50.660
0 – Genova	101.460	93.870	80.405	79.500	74.914	67.240	74.740	67.445	65.170	55.130	50.200
1ª.	101.460	93.870	80.405	79.500	74.914	67.240	74.740	67.445	65.170	55.130	50.200
2ª.	97.180	90.010	80.130	79.230	73.880	66.935	73.680	66.645	64.415	52.580	47.430
3ª.	92.250	85.960	75.850	75.000	70.703	64 045	70.545	63.495	61.405	40.975	44.890
4ª.	88.420	82.935	73.435	72.610	68.500	61.745	68.315	61.340	59.385	48.195	43.445
5ª.	84.585	79.900	71.025	70.230	66.270	58.995	66.090	59.195	57.080	46.320	42.000
5ª extra	97.180	90.010	80.130	79.230	73.880	66.935	73.680	66.645	64.415	52.580	47.430
6ª.	80.750	76.865	68.610	67.840	64.045	56.250	63.870	57.045	55.340	44.500	40.560
7ª.	79.870	76.025	67.690	66.925	63.305	55.650	63.135	56.220	54.535	43.660	39.785
8ª.	78.975	75.185	67.035	76.285	62.575	55.055	62.405	55.360	53.730	42.790	39.020
8ª extra	78.040	74.245	66.105	65.360	61.660	54.145	61.495	54.655	53.025	42.315	38.555
9ª.	76.485	72.805	64.645	63.920	60.275	52.890	60.110	53.290	51.735	40.930	37.470
10ª.	75.595	71.900	63.850	63.135	59.540	52.295	59.375	52.520	50.925	40.310	36.705
11ª.	74.700	71.060	63.055	62.345	58.805	51.695	58.650	51.685	50.120	39.400	35.940
12ª.	73.810	70.215	62.260	61.560	58.070	51.095	57.915	50.850	49.320	37.605	35.175

(1) La « effettiva attività professionale » dev'esser comprovata o dal libretto di lavoro, o dalla situazione contributiva previdenziale, o, in caso di farmacista già proprietario, dall'estratto del registro prefettizio.

NB. — Le retribuzioni base della presente tabella sono comprensive di tutti i punti di contingenza maturati fino al 18 febbraio 1959.

TABELLA A/3

RETRIBUZIONE BASE PER LE CATEGORIE NON IMPIEGATIZIE DI CUI ALL'ART. 13 CATEGORIA D/1 IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1959

I valori della tabella, in Lire/mese, sono validi per l'uomo di età superiore ai 20 anni.

Per le donne di età superiore ai 20 anni le retribuzioni base della tabella vengono ridotte dell'11%.

ZONE	Categoria D/1		
	1° Gruppo	2° Gruppo	3° Gruppo
0 – Milano.	51.095	48.005	45.525
0 – Torino.	50.635	47.570	45.100
0 – Genova	50.175	47.125	44.685
1ª.	50.175	47.125	44.685
2ª.	47.405	44.590	42.140
3ª.	44.865	42.380	40.180
4ª.	43.420	40.365	39.220
5ª.	41.975	39.970	38.280
5ª extra	47.405	44.590	42.140
6ª.	40.535	39.475	37.235
7ª.	39.760	38.505	36.380
8ª.	38.995	37.535	35.430
8ª extra	38.560	37.155	35.045
9ª.	37.470	35.900	34.540
10ª.	36.705	34.930	33.905
11ª	35.945	33.960	31.905
12ª.	35.180	32.995	30.955

NB. — Le retribuzioni base della presente tabella sono comprensive di tutti i punti di contingenza maturati fino al 18 febbraio 1959.

TABELLA A/4

RETRIBUZIONE BASE PER LE CATEGORIE NON IMPIEGATIZIE, ESCLUSIVAMENTE FEMMINILI, DI CUI ALL'ART. 13 CATEGORIA D/2, IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1959

ZONE	Categoria D/2		
	1° Gruppo	2° Gruppo	3° Gruppo
0 – Milano.	44.455	41.765	39.010
0 – Torino.	44.055	41.390	39.240
0 – Genova	43.655	41.000	38.860
1ª.	43.655	41.000	38.860
2ª.	41.245	38.795	36.665
3ª.	39.035	36.875	34.960
4ª.	37.780	35.120	34.125
5ª.	36.520	34.775	33.305
5ª extra	41.245	38.795	36.665
6ª.	35.270	34.345	32.395
7ª.	34.595	33.500	31.655
8ª.	33.930	32.660	30.825
8ª extra	33.550	22.325	30.490
9ª.	32.600	31.235	30.050
10ª.	31.935	30.390	29.500
11ª.	31.275	29.500	27.765
12ª.	30.610	28.710	26.935

NB. — Le retribuzioni base della presente tabella sono comprensive di tutti i punti di contingenza maturati fino al 18 febbraio 1959.

TABELLA *B*

VALORE DI UN PUNTO DELLA SCALA MOBILE

VALORI GIORNALIERI IN LIRE DELL'INDENNITÀ DI CONTINGENZA CORRISPONDENTI ALLE VARIAZIONI DI UN PUNTO

I valori mensili si otterranno:

a) moltiplicando i valori della tabella per il numero dei punti che costituiscono la variazione nell'ambito di ciascun trimestre;

b) arrotondando il prodotto precedente ai 50 centesimi superiori;

c) moltiplicando il prodotto così arrotondato per 26.

I valori della tabella valgono per l'uomo superiore ai 21 anni se appartenente a qualifiche impiegatizie (art. 12): superiore ai 20 anni, se appartenente a qualifiche non impiegatizie promiscue (art. 13, categoria *D*/1).

CATEGORIE	Gruppo territoriale *A* lire/giorno	Gruppo territoriale *B* lire/giorno
A/1 - 1° e 2° Gruppo	34,23	29,44
A/2 - 1° e 2° Gruppo	34,23	29,44
B - 1° e 2° Gruppo	25,90	22,19
C - 1° Gruppo	19,20	16,51
C - 2° Gruppo	16,27	13,99
D/1 - 1° Gruppo	16,10	13,85
D/1 - 2° e 3° Gruppo	15,24	13,11

Per quanto riguarda le donne maggiori di 21 anni, se appartenenti a qualifica impiegatizia, e maggiori di 20 anni, se appartenenti a qualifica non impiegatizia della categoria *D*/1 di cui all'art. 13, vale la seguente norma: verificandosi una variazione dell'indennità di contingenza che venga a modificare automaticamente le retribuzioni base delle Tabelle *A*/2 e *A*/3, secondo quanto previsto dall'art. 16, quarto comma, le nuove retribuzioni base per le donne suddette si ricaveranno dalle nuove retribuzioni base maschili, riducendole delle misure percentuali previste dalle tabelle *A*/2 e *A*/3 (5% per la categoria *A*/2 e 11 % per le categorie *B*, *C* e *D*/1.

I valori del punto per le qualifiche femminili della categoria *D*/2 di cui all'art. 13 sono i seguenti:

CATEGORIA	Gruppo territoriale *A* lire/giorno	Gruppo territoriale *B* lire/giorno
D/2 1° Gruppo	14,01	12,05
D/2 2° e 3° Gruppo	13,26	11,41

Per quanto riguarda i minori di 21 anni, se appartenenti a qualifiche impiegatizie e di 20 anni, se appartenenti a qualifiche non impiegatizie, le nuove retribuzioni base successive ad una variazione dell'indennità di contingenza saranno ricavate dalle nuove retribuzioni base maschili e femminili per le appartenenti alla categoria *D*/2 di cui all'art. 13, riducendole delle percentuali che saranno fissate provincialmente come previsto dall'art. 16, secondo comma.

La suddivisione delle Regioni nei due gruppi territoriali è la seguente:

a) appartengono al gruppo territoriale A: Piemonte, Lombardia, Veneto, Venezia Giulia (compresa Trieste), Venezia Tridentina, Emilia, Toscana, e le provincie di Roma, Napoli, Ancona, Bari, Palermo, Salerno e Taranto;

b) appartengono al gruppo territoriale B: Marche (esclusa la provincia di Ancona), Umbria, Lazio (esclusa la provincia di Roma), Abruzzo, Campania (escluse le provincie di Salerno e Napoli), Puglie (escluse le provincie di Bari e Taranto), Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa la provincia di Palermo), Sardegna.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 677.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese boschive e forestali della provincia di Novara e delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952 per i lavoratori dipendenti dalle aziende boschive e forestali;

Visti, per la provincia di Novara, con esclusione delle zone del Verbano, Cusio e Ossola:

— il contratto collettivo integrativo 30 marzo 1954, stipulato tra la Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Legno (C.G.I.L.), il Sindacato Provinciale della Federazione Unitaria Lavoratori Legno (C.I.S.L.), la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

— l'accordo collettivo 14 marzo 1946, per l'incasellamento merceologico dell'industria boschiva, allegato al suddetto contratto collettivo;

— l'accordo collettivo 21 maggio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento delle retribuzioni minime unificate degli operai intermedi ed impiegati dell'industria boschiva, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori Legno Artistiche e Varie (C.I.S.L.), l'Unione Italiana del Lavoro;

Visti, per le zone del Verbano, Cusio e Ossola:

— il contratto collettivo integrativo 2 marzo 1953, stipulato tra l'Unione Industriali del Verbano, Cusio e Ossola e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Legno (C.G.I.L.), il Sindacato Provinciale della Federazione Unitaria Lavoratori Legno (C.I.S.L.);

— l'accordo collettivo 1 febbraio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento delle retribuzioni degli operai, intermedi ed impiegati dell'industria boschiva, stipulato tra l'Unione Industriali del Verbano, Cusio e Ossola e l'Unione Provinciale (C.I.S.L.), la Camera Sindacale (U.I.L.);

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 2 e 3 della provincia di Novara, in data 14 giugno 1960 e 25 luglio 1960 degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per i lavoratori dipendenti dalle aziende boschive e forestali:

— per la provincia di Novara, con esclusione delle Zone del Verbano, Cusio e Ossola, il contratto collettivo integrativo 30 marzo 1954, l'accordo collettivo 21 maggio 1955;

— per le zone del Verbano, Cusio e Ossola, il contratto collettivo integrativo 2 marzo 1953, l'accordo collettivo 1 febbraio 1955;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti ed accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese boschive e forestali della provincia di Novara e delle zone del Verbano, Cusio e Ossola.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 28. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 MARZO 1954 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE BOSCHIVE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI NOVARA, CON ESCLUSIONE DELLE ZONE DEL VERBANO, CUSIO E OSSOLA

In Novara addì 30 marzo 1954 presso la sede della Associazione degli Industriali della provincia di Novara

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI NOVARA in persona del proprio Presidente dott. *Guido Demonte* assistito dal rag. *Piero Bussi*, dal dott. *Pio Orlando* Segretario dell'Associazione Industriali e dal dott. *Gino Malaspina*, funzionario della medesima

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO SINDACATO PROVINCIALE DI NOVARA, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai sigg. *Zaretti Giovanni* e *Angelo Boldini*;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO SINDACATO PROVINCIALE DI NOVARA, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dai signori *Manfredda Mario* ed *Ettore Mighetto*;

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DELLA U.I.L. rappresentata dal proprio Segretario sig. *Goliardino Sesia*;

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 30 aprile 1952 per l'industria boschiva e forestale da valere per le aziende esercenti l'industria boschiva nel territorio di giurisdizione della Associazione degli industriali della provincia di Novara.

Art. 1.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO

Per quanto riguarda l'incasellamento merceologico dei lavoratori addetti alle industrie boschive e forestali si fa riferimento a quanto disposto dall'accordo provinciale 14 marzo 1946. (Vedi allegato).

Art. 2.

QUALIFICHE E MINIMI DI PAGA

Specializzati:

Teleferisti (incaricati all'impianto e alla manutenzione delle teleferiche).

Frenatori.

Abbattitori e Sezionatori (che sappiano abbattere e sezionare le piante a regola d'arte).

Impiantatori di Palorci (teleferiche secondarie).

Minimo di paga oraria L. 46,60

Qualificati:

Impiantatori di fili a sbalzo.

Addetti alla preparazione e cura delle carbonaie.

Addetti al concentramento dei tronchi in alta montagna.

Stagliatori e scortecciatori.

Minimo di paga oraria L. 42,50

Manovali specializzati (operai comuni):

Aiuti alla teleferica (addetti al carico e scarico sui banchi della teleferica).

Addetti al concentramento (non compresi nella categoria precedente).

Fascinai.

Minimo di paga oraria L. 39,65

Manovali:

Addetti ai lavori di fatica in genere.

Minimo di paga oraria L. 36,55

Donne:

donne di 1ª categoria L. 29,50
donne di 2ª categoria » 27,90
donne di 3ª categoria » 25,60

Art. 3.

COTTIMO

Con riferimento all'art. 17 del Contratto nazionale nel caso di lavoro a cottimo, considerate le difficoltà di stabilire in sede di trattative le varie tariffe di cottimo ed i tempi di resa, si chiarisce che le tariffe, da convenirsi direttamente tra le parti entro dieci giorni dall'inizio del lavoro, dovranno consentire al lavoratore di normale capacità e laboriosità oltre la retribuzione una percentuale minima del 20% sulla paga base.

Art. 4.

PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del contratto nazionale di lavoro le percentuali per lavoro straordinario, festivo e notturno vengono fissate nelle seguenti misure:

lavoro straordinario feriale	20%
lavoro festivo	40%

lavoro straordinario festivo	55%
lavoro notturno	35%
lavoro straordinario notturno	55%

Le percentuali di cui sopra debbono essere conteggiate sulla sola paga base

Art. 5.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

I lavoratori che provengono da altre provincie, a seguito di esplicita richiesta del datore di lavoro, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio effettivamente sostenute durante il periodo di trasferimento.

Art. 6.

UTENSILI

L'azienda dovrà fornire tutti gli utensili che si rendono necessari per lo svolgimento delle lavorazioni.

Ove la ditta non dovesse ottemperare a tale obbligo, la stessa sarà tenuta a corrispondere una speciale indennità da pattuirsi con il lavoratore interessato.

Art. 7.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ E INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La percentuale complessiva del 19% prevista dall'art. 24 del Contratto collettivo nazionale per il trattamento economico spettante agli operai per le ferie, gratifica natalizia e festività e per la indennità di licenziamento risulta così scomposta:

ferie	4,15
gratifica natalizia	8,75
indennità di licenziamento	1,00
festività	5,20
	19,00 %

Art. 8.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo è valido per tutto il territorio di giurisdizione della Associazione degli Industriali della provincia di Novara a decorrere dal 1° aprile 1954 ed avrà la stessa scadenza del contratto nazionale di lavoro 30 aprile 1952.

Per la disdetta o il tacito rinnovo, valgono le norme del citato contratto nazionale.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 14 MARZO 1946 PER L'INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO DELL'INDUSTRIA BOSCHIVA

Addì 14 del mese di marzo 1946, in Novara presso la sede dell'Associazione degli industriali della provincia di Novara, via Canobio, 1

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI medesima, rappresentata dal Vice presidente dott. *Guido Demonte*, dal Presidente dei delegati di Sezione del legno rag. *Carlo Guidotti*, assistito dal Segretario dott. *Pio Orlando*

e

la CAMERA DEL LAVORO DI NOVARA, rappresentata dai Segretari signori *Giorgio Carretto, Bruno Meloni* e *Piero Gazzola*, assistiti dal Capo gruppo dei lavoratori del legno per. ind. *Marco Bassano*,

si è proceduto all'incasellamento dell'industria boschiva in applicazione dell'art. 2 degli accordi di Roma 6 dicembre 1945.

A seguito dell'incasellamento medesimo, le categorie di cui al precedente contratto 3 settembre 1945, vengono stabilite come segue:

	Orarie
Operai specializzati:	
Teleferisti (incaricati dell'impianto e della manutenzione delle teleferiche)	L. 19,25
Operai qualificati di 1ª categoria:	
Abbattitori, addetti all'impianto ed alla manutenzione dei palorci	L. 17,75
Operai qualificati di 2ª categoria:	
Distagliatori, fascinai	L. 16,50
Operai comuni ed ausiliari:	
Addetti all'incasellamento, al trasporto ed al carico della legna, addetti alle teleferiche	L. 15,45

Le parti si dànno atto che le categorie come sopra specificate sostituiscono le categorie indicate nelle paghe tabellari dell'accordo di Roma.

Per le donne e per i minori di età verranno applicate le percentuali dell'art. 4 sulle anzidette paghe, come stabilite nell'accordo di Roma, che si intendono del pari applicabili per tutto quanto concerne la materia non disciplinata dal presente verbale.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 21 MAGGIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE DEGLI OPERAI, INTERMEDI ED IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA BOSCHIVA DELLA PROVINCIA DI NOVARA, CON ESCLUSIONE DELLE ZONE DEL VERBANO, CUSIO E OSSOLA

Addì 21 maggio 1955 in Novara,

fra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI NOVARA rappresentata dal dott *Pio Orlando*, Segretario dell'Associazione medesima

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI LEGNO ARTISTICHE E VARIE aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal geom. *Mario Manfredda,* Segretario dell'Unione Provinciale della C.I.S.L. assistito dal sig. *Ettore Mighetto* la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal proprio segretario provinciale sig. *Goliardino Scsia*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore dell'industria boschiva, nel territorio di giurisdizione dell'Associazione degli industriali della provincia di Novara, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e il riassetto zonale si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, gli intermedi e gli impiegati addetti all'industria boschiva sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

Le tabelle di cui al precedente art. 1 hanno la stessa decorrenza prevista dall'accordo interconfederale 12 giugno 1954 e cioè dal periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

IMPIEGATI

	Uomini lire	Donne lire
1ª *categoria*:		
superiori ai 21 anni	66.000	66.000
2ª *categoria*:		
superiori ai 21 anni	49.750	42.750
inferiori ai 21 anni	43.150	36.800
3ª *categoria* A:		
superiori ai 21 anni	37.050	31.850
dai 20 ai 21 anni	35.600	30.050
dai 19 ai 20 anni	34.150	27.050
dai 18 ai 19 anni	31.400	25.000
dai 17 ai 18 anni	27.050	22.950
dai 16 ai 17 anni	25.050	21.350
inferiori ai 16 anni	20.650	19.050
3ª *categoria* B:		
superiori ai 21 anni	31.400	27.000
dai 20 ai 21 anni	30.000	25.800
dai 19 ai 20 anni	29.100	24.150
dai 18 ai 19 anni	27.250	21.350
dai 17 ai 18 anni	23.050	19.450
dai 16 ai 17 anni	21.700	18.450
inferiori ai 16 anni	17.300	16.150

INTERMEDI

	Uomini lire	Donne lire
1ª *categoria*:		
superiori ai 21 anni	48.250	41.500
inferiori ai 21 anni	42.650	36.000
2ª *categoria*:		
superiori ai 21 anni	36.700	31.550
dai 20 ai 21 anni	34.800	29.950
dai 19 ai 20 anni	33.850	26.700
dai 18 ai 19 anni	31.350	24.850

OPERAI

	Orarie lire
Operaio specializzato:	
superiore ai 20 anni	165.65
dai 18 ai 20 anni	161.10
dai 16 ai 18 anni	142,65
Operaio qualificato:	
superiore ai 20 anni	149,25
dai 18 ai 20 anni	144.90
dai 16 ai 18 anni	127.40
inferiori ai 16 anni . . .	105,60

	Orarie lire
Manovale specializzato:	
superiore ai 20 anni	140.75
dai 18 ai 20 anni	131.35
dai 16 ai 18 anni	103.60
inferiore ai 16 anni	81.60
Manovale comune:	
superiore ai 20 anni	132,15
dai 18 ai 20 anni	123,40
dai 16 ai 18 anni	97.50
inferiori ai 16 anni	67.80
DONNE	
1ª *categoria*:	
superiori ai 20 anni	124.90
dai 18 ai 20 anni	104.55
dai 16 ai 18 anni	98,60
inferiori ai 16 anni	87.30
2ª *categoria*:	
superiori ai 20 anni	118.25
dai 18 ai 20 anni	99,20
dai 16 ai 18 anni	87.65
inferiori ai 16 anni	76.45
3ª *categoria*:	
superiori ai 20 anni	110,90
dai 18 ai 20 anni	93,40
dai 16 ai 18 anni	83,55
inferiori ai 16 anni	66.70

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2 MARZO 1953 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE BOSCHIVE E FORESTALI DELLE ZONE DEL VERBANO, CUSIO E OSSOLA

In Verbania Intra, addì 2 marzo 1953, nella sede dell'Unione Industriali del V.C.O.

tra

l'UNIONE INDUSTRIALI DEL VERBANO, CUSIO ED OSSOLA rappresentata dal dott. *Filippo Ongarato* e dal dottor *Aristide Prenna*, rispettivamente Direttore e Vice direttore della stessa, con l'intervento dei signori: rag. *Teresio Salè* e sig. *Gian Marco Galli*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO Sindacato Provinciale di Novara, aderente alla C.G.I.L., rappresentata dai signori: *Angelo Boldini* ed *Ignazio Gallo*;

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI LEGNO Sindacato Provinciale di Novara, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dai signori: *Ettore Mighetto* e *Piero Novarina*

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 30 aprile 1952 per l'industria boschiva e forestale da valere per le zone del Verbano, Cusio ed Ossola.

Art. 1.

INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO

A norma dell'Accordo interconfederale 6 dicembre 1945, per la situazione di fatto ora esistente, i lavoratori addetti alle Aziende boschive e forestali vengono assegnati al Gruppo merceologico A.

Art. 2.

QUALIFICHE E MINIMI DI PAGA

Specializzati:

Teleferisti (incaricati all'impianto e alla manutenzione delle teleferiche);

Frenatori;

Abbattitori e sezionatori (coloro che sanno abbattere e sezionare le piante a regola d'arte)

Impiantatori di palorci (teleferiche secondarie)

L. 47,20

Qualificati:

Impiantatori di fili a sbalzo;

Addetti alla preparazione e cura delle carbonaie;

Addetti al concentramento dei tronchi in alta montagna;

Stagliatori e scortecciatori

L. 42,80

Manovali specializzati (operai comuni):

Aiuti alla teleferica (addetti al carico e scarico sui banchi della teleferica);

Addetti al concentramento (non compresi nella categoria precedente)

Fascinai

L. 40,15

Manovali:

Addetti ai lavori di fatica in genere

L. 37 —

Donne:

(Addette esclusivamente al trasporto di corde, uncini, carrucole, ecc.)

L. 25,90

Art. 3.

COTTIMO

Con riferimento all'art. 17 del Contratto nazionale nel caso di lavoro a cottimo, considerate le difficoltà di stabilire in sede di trattative le varie tariffe di cottimo ed i tempi di resa, si chiarisce che le tariffe, da convenirsi direttamente tra le Parti entro dieci giorni dall'inizio del lavoro, dovranno consentire al lavoratore di normale capacità e laboriosità, oltre la retribuzione, una percentuale minima del 20% sulla paga base.

Art. 4.

PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE PER IL LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del contratto nazionale di lavoro le percentuali per lavoro straordinario, festivo e notturno vengono fissate nelle seguenti misure:

lavoro straordinario feriale	20%
lavoro festivo	40%

lavoro straordinario festivo	55%
lavoro notturno	35%
lavoro straordinario notturno	55%

Le suddette percentuali vanno conteggiate sulla paga base.

Art. 5.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO

I lavoratori provenienti da altre provincie in seguito ad esplicita richiesta del datore di lavoro, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio effettivamente sostenute durante il periodo di trasferimento.

Art. 6.

UTENSILI

L'Azienda dovrà fornire tutti gli utensili che si réndono necessari per lo svolgimento delle lavorazioni.

Ove la ditta non dovesse ottemperare a tale obbligo, la stessa è tenuta a corrispondere una indennità da convenirsi con il lavoratore interessato.

Art. 7

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA FESTIVITÀ E INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La percentuale complessiva del 19% prevista dall'art. 24 del Contratto collettivo nazionale per il trattamento economico spettante agli operai per le ferie, gratifica natalizia e festività e per l'indennità di licenziamento risulta così scomposta:

Ferie	4,15
Gratifica natalizia	8,65
Festività	5,20
Indennità di licenziamento	1
	19 —

Art. 8.

VALIDITÀ E DURATA

Il presente accordo è valido per le zone del Verbano, Cusio ed Ossola a decorrere dal 1° marzo 1953

Esso avrà la stessa durata e scadenza del Contratto collettivo nazionale del 30 aprile 1952.

Per la disdetta o il tacito rinnovo, valgono le norme del citato contratto nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 FEBBRAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI, INTERMEDI ED IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA BOSCHIVA DELLE ZONE DEL VERBANO, CUSIO E OSSOLA

Addì 1° febbraio 1955, in Verbania Intra

tra

l'UNIONE INDUSTRIALI DEL VERBANO, CUSIO ED OSSOLA rappresentata dal suo Direttore dott. *Filippo Ongarato* e dal dott. *Aristide Prenna*;

e

l'UNIONE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. di Novara rappresentata dal suo Segretario geom. *Mario Manfredda* e dal sig. *Ettore Mighetto*;

e

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI Camera Sindacale di Novara, rappresentata dal sig. *Gogliardino Sesia*.

ai fini dell'attuazione nei riguardi dei lavoratori addetti all'industria boschiva, nelle zone del Verbano, Cusio ed Ossola, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento;

Premesso che i minimi di paga base per le Aziende boschive in vigore precedentemente all'Accordo interconfederale 12 giugno 1954 nelle Zone del Verbano, Cusio ed Ossola erano quelli risultanti dall'Allegato A) si è convenuto quanto segue

Le nuove retribuzioni unificate per gli operai, gli intermedi ed impiegati addetti all'industria boschiva sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

ALLEGATO A

Minimi di paga base oraria in atto precedentemente all'accordo 12 giugno 1954 nelle zone del Verbano, Cusio ed Ossola per l'industria boschiva e forestale.

	Lire
Uomini:	
Operaio specializzato	47,20
Operaio qualificato	42,80
Manovale specializzato (operaio comune)	40.15
Manovale	37 —
Donne	25.90

Tabella dei minimi orari in vigore nelle zone del Verbano, Cusio ed Ossola, a decorrere dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954 per gli addetti all'industria boschiva.

OPERAI

	Uomini lire
Operaio specializzato	
superiore ai 20 anni	169,05
dai 18 ai 20 anni	164,35
dai 16 ai 18 anni	145,45
Operaio qualificato:	
superiore ai 20 anni	151,80
dai 18 ai 20 anni	147,35
dai 16 ai 18 anni	129,40
inferiore ai 16 anni	107,05
Manovale specializzato:	
superiore ai 20 anni	143,70
dai 18 ai 20 anni	134,15
dai 16 ai 18 anni	105,85
inferiore ai 16 anni	83,30
Manovale comune:	
superiore ai 20 anni	134,80
dai 18 ai 20 anni	125,90
dai 16 ai 18 anni	99,50
inferiore ai 16 anni	69,15

	Donne lire
1ª *categoria:*	
superiore ai 20 anni	127,55
dai 18 ai 20 anni	106,75
dai 16 ai 18 anni	100,55
inferiore ai 16 anni	89 —
2ª *categoria:*	
superiore ai 20 anni	120,65
dai 18 ai 20 anni	101,10
dai 16 ai 18 anni	89,65
inferiore ai 16 anni	77,95
3ª *categoria:*	
superiore ai 20 anni	113,25
dai 18 ai 20 anni	95,30
dai 16 ai 18 anni	85,05
inferiori ai 16 anni	68,10

Tabella dei minimi di stipendio mensile in vigore nelle zone del Verbano, Cusio ed Ossola, a decorrere dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954 per gli addetti all'industria boschiva.

IMPIEGATI

	Uomini lire	Donne lire
1ª categoria:		
superiori ai 21 anni	67.150	67.150
2ª categoria:		
superiori ai 21 anni	50.600	43.500
inferiori ai 21 anni	43.900	37.400
3ª categoria A:		
superiori ai 21 anni	37.700	32.400
dai 20 ai 21 anni	36.200	30.550
dai 19 ai 20 anni	34.750	27.500
dai 18 ai 19 anni	31.950	25.450
dai 17 ai 18 anni	27.500	23.350
dai 16 ai 17 anni	25.500	21.700
inferiori ai 16 anni	21.000	19.350
3ª categoria B:		
superiori ai 21 anni	31.950	27.450
dai 20 ai 21 anni	30.500	26.250
dai 19 ai 20 anni	29.600	24.600
dai 18 ai 19 anni	27.700	21.700
dai 17 ai 18 anni	23.450	19.800
dai 16 ai 17 anni	22.050	18.800
inferiori ai 16 anni	17.600	16.450
Categorie speciali		
1ª categoria:		
superiori ai 21 anni	49.100	42.200
inferiori ai 21 anni	43.400	36.600
2ª categoria:		
superiori ai 21 anni	37.300	32.100
dai 20 ai 21 anni	35.400	30.450
dai 19 ai 20 anni	34.400	27.150
dai 18 ai 19 anni	31.850	25.300

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 678.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrina della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alle predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, l'accordo interconfederale 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visti, per la provincia di Milano,

— il contratto collettivo 18 ottobre 1957, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrine, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e il Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno, Edili ed Affini C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie U.I.L. ;

— il contratto collettivo 19 febbraio 1952, per gli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrina, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e il Sindacato Provinciale Lavoratoir del Legno, Artistiche e Varie C.I.S.L. -, il Sindacato Legno, Artistiche e Varie C.G.I.L. ;

— l'accordo collettivo 3 novembre 1954, e relative tabelle, per l'attuazione dell'accordo 12 giugno 1954 sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni nei riguardi delle imprese produttrici di manichini, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e il Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie - C.I.S.L. -, il Sindacato Lavoratori del Legno, Artistiche e Varie U.I.L. -;

ai quali ha aderito, in data 22 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. :

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 12 della provincia di Milano, in data 2 settembre 1960, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri,

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Milano

— il contratto collettivo 18 ottobre 1957, relativo agli operai dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrina, con qualsiasi materia prima prodotti:

— il contratto collettivo 19 febbraio 1952, relativo agli impiegati dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrine, con qualsiasi materia prima prodotti.

— l'accordo collettivo 3 novembre 1954, relativo all'attuazione dell'accordo 12 giugno 1954, sul conglobamento e sul riassetto zonale delle retribuzioni nei riguardi delle imprese produttrici dei manichini;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, relativamente al conglobamento e al riassetto zonale delle retribuzioni, con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di manichini ed attrezzi per vetrina, della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco
Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, *foglio n.* 27 - VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 18 OTTOBRE 1957 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE IMPRESE PRODUTTRICI DI MANICHINI E ATTREZZI PER VETRINA CON QUALSIASI MATERIA PRIMA PRODOTTI, DELLA PROVINCIA DI MILANO.

Addì 18 ottobre 1957, in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, rappresentata dall'ing. *Emilio Zacchi*, assistito dai sigg.: *Zanzola Luigi*, *Rosa Giovanni* e *Folli Primo*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI LEGNO, EDILI ED AFFINI della Camera del Lavoro di Milano, rappresentata dal Segretario responsabile sig. *Franzi Edoardo* e dal Segretario Provinciale sig. *Serra Mauro*, assistiti dai lavoratori *Mambretti Ermanno* e *Barzaghi Celestina*;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATTORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE DELL'UNIONE PROVINCIALE di Milano della C.I.S.L., rappresentato dai sigg. *Daniele Enzo* e *Lagona Giuseppe*. assistiti dai sigg.: *Motta Giuseppe* e *Blò Luigi*;

l'U.I.L.L.A.V. - Fe.N.E.A., rappresentata dai Segretari Provinciali sigg.: *Scalvini Carlo* e *Di Nuzzo Antonio*,

è stato stipulato il presente contratto provinciale di lavoro per gli operai dipendenti da aziende produttrici di manichini e attrezzi per vetrina, con qualsiasi materia prima prodotti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà fatta in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'operaio, normalmente per iscritto, la qualifica assegnatagli e la relativa retribuzione.

Art 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni in quanto ne sia in possesso;

3) carta d'identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio avviene previo un periodo di prova della durata di sei giornate lavorative con reciproca facoltà di risolvere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a dodici giornate lavorative.

L'operaio che non venga confermato, o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro l'azienda la quale dovrà corrispondergli il pagamento delle ore di lavoro compiuto con la retribuzione fissata all'atto dell'assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o di malattia, l'operaio sarà ammesso a riprendere il periodo di prova stesso qualora sia in grado di tornare in servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

Art. 6.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua qualifica, purchè ciò non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore a partire dal secondo giorno. Trascorso un periodo continuativo di 30 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, gravidanza, puerperio, richiamo alle armi non superiore a tre mesi, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari, fra quelli che non rientrino nei sopraindicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Compatibilmente con le esigenze aziendali il lavoro cesserà di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non potrà superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento e nelle immediate vicinanze di esso, per i quali valgono le disposizioni di legge.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 9.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute ma passate in stabilimento a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la paga di fatto e la indennità di contingenza, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai ad altri lavori. Lo stesso trattamento (comprensivo della percentuale minima contrattuale di cottimo) verrà usato al lavoratore cottimista;

2) per le ore perdute e per le quali gli operai non siano trattenuti in stabilimento, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i quindici giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali locali per il prolungamento di tale termine, il lavoratore potrà chiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le normali indennità, compreso il preavviso.

Art. 10.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale delle ore di sospensione di lavoro dovute a causa di forza maggiore nonchè di quelle dovute a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno, e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 11.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato venti minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro: a questo segnale sarà aperto l'accesso nello stabilimento;

— il secondo segnale verrà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro.

A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro per iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso entro i primi quindici minuti o oltre i quindici e fino a trenta minuti. L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro. Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Gli operai che non fruiscono del riposo settimanale in domenica, come ad esempio gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, dovranno usufruire del riposo in altro giorno della settimana che si chiamerà « riposo compensativo ».

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono giorni festivi i seguenti:

1) Capodanno: 1 gennaio;
2) Epifania: 6 gennaio;
3) S. Giuseppe: 19 marzo;
4) Giorno dell'Angelo: mobile;
5) Ascensione: mobile;
6) Corpus Domini: mobile;
7) Anniversario Liberazione: 25 aprile;
8) Festa del lavoro: 1° maggio;
9) Festa nazionale: 2 giugno;
10) SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
11) Assunzione: 15 agosto;
12) Ognissanti: 1° novembre;
13) Giorno dell'Unità Nazionale: 4 novembre;
14) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
15) Natale: 25 dicembre;
16) S. Stefano: 26 dicembre;
17) Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti sarà corrisposta agli operai non retribuiti in misura fissa, ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiuto, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, ragguagliata ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

La retribuzione degli operai pagati a cottimo, o con altre forme di compensi mobili, sarà calcolata con riferimento al guadagno medio orario delle ultime quattro settimane.

Il trattamento stabilito nel presente articolo dovrà essere ugualmente corrisposto per intero all'operaio, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodi di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro — a qualunque causa dovuta — indipendentemente dalla volontà dell'operaio, ad esclusione delle sospensioni durante le quali l'operaio fruisca della indennità di disoccupazione da oltre due settimane, nonchè — eccezione fatta per le festività di cui ai numeri 7, 8, 9, 13 — delle sospensioni dal lavoro in atto da oltre due settimane;

d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica;

f) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con altro giorno festivo elencato nella prima parte del presente articolo; in tale caso sarà corrisposto agli operai il trattamento previsto per ciascuna delle due festività.

Per gli operai retribuiti in misura fissa, nei confronti dei quali il presente trattamento opera solo nel caso di coincidenza di una delle festività con la domenica, trovano applicazione le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Nel caso di prestazione d'opera nei giorni anzidetti, sarà corrisposto, oltre la normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore di lavoro effettivamente prestate con la percentuale di maggiorazione del 40% di cui all'art. 14.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti ai lavori discontinui salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività indicate all'art. 13.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altri giorni della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale più eventuale superminimo più contingenza).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria, maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 15 e sulla contingenza:

1) Lavoro straordinario diurno, 20 %;

2) Lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo o festività indicate all'art. 13), 40 %;

3) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6), 30 %.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dalla azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore all'8 % del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 8 %.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 16.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese.

Quando il pagamento della retribuzione viene effettuato a mese, l'azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali o settimanali fino al 90 % della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Art. 17.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Per la regolarizzazione delle eventuali differenze, gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro sei mesi dal giorno del pagamento.

Art. 18.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiute da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale, gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente, nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia ed infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti nel presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza, per i lavoranti ad economia, e media di guadagno delle ultime due quattordicine o quattro settimane più indennità di contingenza, per i cottimisti), nella misura di:

— giorni 12 (ore 96): dal 1° all'8° anno compiuto di anzianità;

— giorni 14 (ore 112): oltre l'8° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali o nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di p[illegible]so non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste dal secondo comma dell'art 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 21

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 22.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi: per anzianità di servizio fino a 10 anni;

2) otto mesi: per anzianità di servizio oltre 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 39 sull'indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio inviato dalla azienda in servizio fuori Comune devono essere rimborsate le spese di viaggio, mentre quello del vitto e del pernottamemnto solo nel caso di dimostrata necessità.

Art. 26.

TRASFERIMENTO

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda, situato in diversa località, per cui ne derivi l'effettivo trasferimento di residenza, sarà corrisposto l'importo preventivamente concordato con la azienda, delle spese di trasporto per sè, per la famiglia e per le masserizie, ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto e alloggio — limitatamente all'operaio — per la durata di dieci giorni.

L'operaio ha diritto inoltre al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione di contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

L'operaio che non accetta il trasferimento potrà essere licenziato con diritto a tutte le indennità.

Art. 27.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro. Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione. Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione, od a chi per essa, nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima ora di lavoro non dà diritto alla retribuzione per la prestazione data.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate. Ogni assenza non giustificata e non permessa potrà essere punita con una multa non superiore al 20 % di quanto il lavoratore avrebbe percepito per le ore di mancata prestazione di lavoro.

Le giustificazioni devono essere presentate nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo comprovati motivi di impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che, senza giustificato motivo, sia assente per quattro giorni consecutivi, o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive di Segretari comunali, provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori, le quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni, con la sola conservazione del posto senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 31.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizione di poter conservare gli attrezzi, gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'operaio prima di lasciare lo stabilimento, dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio e in tal caso, non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 32.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario o di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'azienda.

Art. 33.

DIVIETI

Durante le ore di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite e distribuzioni di biglietti e di giornali, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno del laboratorio ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di produrre fuori del laboratorio, per conto proprio o per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda ove è occupato.

Art. 34.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DI DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10 % della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione, ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 37.

Art. 36.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all'operaio che:

a) ritardi l'inizio di lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 11 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità dell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazione contro le Malattie.

Art. 37.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità, come in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera B);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro la stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 36 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 36.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento,

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi:

f) rissa nei reparti di lavorazione.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 37 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 37, punto *b*), sarà corrisposta una indennità calcolata come segue:

a) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata sino al 31 dicembre 1950:

— dal 1° al 10° anno — 2 giornate (16 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione:

— oltre il 10° anno: 3 giornate (24 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione:

b) per ciascuno degli anni compiuti di anzianità ininterrotta maturata dopo il 31 dicembre 1950:

— dal 1° al 2° anno: 4 giornate (32 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— dal 3° al 5° anno: 6 giornate (48 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— dal 6° al 12° anno: 7 giornate (56 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— dal 13° al 18° anno: 9 giornate (72 ore di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione;

— oltre il 18° anno: 12 giornate (96 ore) di remunerazione globale per ogni anno compreso nel presente scaglione.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo, si intende per remunerazione globale il complesso della retribuzione di fatto, dell'utile di cottimo mediamente realizzato nelle ultime 4 quattordicine o quindicine, del rateo di gratifica natalizia da computarsi nella percentuale unica convenzione dell'8%.

La misura della indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati dai commi *a*) e *b*) e attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo. Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai successivi scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 del codice civile, mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 40

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali della indennità di anzianità prevista e da calcolarsi in base a quanto stabilito nell'art. 39 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto:

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto:

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia ai sensi dell'art. 22 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità, agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 41

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di anzianità, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui agli articoli 39 e 38 e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonchè i ratei di gratifica nataliiza e le altre eventuali spettanze verranno liquidate al coniuge, ai figli, o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge.

In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Art. 42.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di cessione, trapasso e trasformazione della azienda, l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art 43

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni Interne dei Delegati d'Impresa, si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 44

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti e all'accordo interconfederale del 20 aprile 1956.

Art. 45

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

Art. 46

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda consegnerà all'operaio che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, sempreché non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 47

CERTIFICATO DI LAVORO

A sensi dell'art 2124 del C. C., l'azienda dovrà rilasciare all'operaio — all'atto della cessazione del rapporto di lavoro qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro — un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenenti organizzazioni territoriali.

Art. 49

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 50

CLASSIFICAZIONE DEGLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Gli operai sono suddivisi in categorie, secondo le definizioni qui appresso riportate:

UOMINI

Operai specializzati

Sono operai specializzati quelli che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria la capacità tecnicopratica, che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali e che compiono a regola d'arte tutti i lavori ad essi affidati inerenti alla loro specialità.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai, purchè rivestano le caratteristiche proprie della categoria sopra indicata:

— Pittori

— Formatori

— Montatori del grezzo con atteggiamento del corpo del manichino a tutte le posizioni

— Nichelatori cromatori con conduzione e responsabilità dei bagni

— Saldatori autogeni ed elettrici che saldino qualsiasi tipo di lega e materiale con perizia tecnica

— Attrezzisti per costruzione su disegno di stampi complessi a doppio effetto per meccanica o per materie plastiche

— Ebanisti con responsabilità di misure

— Riparatori.

Operai qualificati

Sono gli operai che eseguono lavori che richiedono una specifica capacità pratica.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria, oltre a quelli indicati nella categoria degli specializzati che però non rivestono le caratteristiche previste per la categoria stessa, i seguenti operai:

— Stampatori
— Gittatori
— Ingessatori a pennello
— Montatori del finito
— Applicatori occhi cristallo
— Spruzzatori
— Telaristi per mobili e scaffali in tubo
— Saldatori autogeno ed elettrico
— Tornitori in genere
— Fresatori
— Pulitori
— Nichelatori
— Riparatori
— Cromatori
— Verniciatori
— Falegnami
— Stampatori e finitori materie plastiche
— Montatori con aggiustaggio.

Operai comuni

Sono coloro che vengono adibiti a lavori per abilitarsi ai quali non occorre che breve periodo di pratica oppure coloro che sono assegnati a particolari servizi per i quali occorre qualche attitudine e conoscenza.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti operai:

— Raspatori
— Levigatori
— Imballatori
— Limatori
— Sbavatori
— Trapanisti
— Pulitori di greggio.

Manovali

Sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia e di trasporto a mano di materiale ed altri simili lavori.

Ausiliari specializzati

— Muratori
— Meccanici addetti alla manutenzione degli impianti.

DONNE

I *categoria*

Sono coloro che compiono lavori di particolare delicatezza e complessità a regola d'arte e che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con lungo periodo di tirocinio.

A titolo di esempio si conviene appartengono a questa categoria le seguenti operaie:

— Pettinatrici.

II *categoria*

Sono coloro che compiono lavori che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria le seguenti operaie:

— Stampatrici
Levigatrici
— Incartatrici
— Applicatrici velluto e papiè collè
— Applicatrici di cappelli sulle teste.

III *categoria*

Sono coloro che compiono lavoro di pulizia, trasporti leggeri o comunque lavori che non richiedono periodo di tirocinio.

Art. 51

APPRENDISTATO

E' considerato apprendita il lavoratore assunto dall'azienda per conseguire, attraverso un addestramento pratico, la capacità tecnica inerente ad una delle qualifiche previste dal presente contratto (art. 50).

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20.

Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista deve lavorare a giornata; nel caso in cui venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio ancorchè non siano trascorsi i termini di durata massima dell'apprendistato, e gli devono essere applicate le relative tariffe di cottimo.

Può essere convenuto tra le parti, a termini dell'articolo 2, un periodo di prova di durata non superiore a 12 giorni lavorativi. Il periodo di addestramento iniziato presso altra ditta deve essere computato per intero nella nuova azienda, ai fini del compimento del periodo prescritto semprechè riguardi le stesse mansioni e non sia intercorsa fra un periodo e l'altro una interruzione superiore ai 18 mesi.

L'apprendista al termine del periodo di apprendistato, sosterrà la prova di idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato. In ogni caso, l'apprendista che abbia superato metà del prediodo di apprendistato, ha diritto di essere ammesso a sostenere la prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro come operaio. Nell'ipotesi che l'esito della prova gli sia favorevole, saranno attribuite allo apprendista la categoria conseguita e la retribuzione contrattuale corrispondente; ove sia invece sfavorevole, l'apprendista sarà ammesso a ripetere la prova.

Per la durata e le percentuali di paga dell'apprendistato, valgono le norme riprodotte nella tabella allegata.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e deve destinarlo soltanto ai lavori attinenti alla specialità professionale alla quale si riferisce il tirocinio.

Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie degli apprendisti, ed a quant'altro non previsto dal presente articolo, valgono le norme della legge 19 gennaio 1955 n. 25 e del relativo regolamento.

Art. 52

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga base oraria minima afferente a ciascuna categoria di operai e apprendisti è riportata nelle tabelle allegate alla presente regolamentazione.

Art. 53

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 54

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

Art. 55

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno atto che col presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli al lavoratore, vigenti presso le singole aziende all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 56

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dall'inizio del periodo di paga in corso alla data della sua stipulazione ed avrà scadenza il 30 settembre 1959.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto provinciale.

Tabella delle paghe degli operai

Uomini

Operai specializzati:		
superiore ai 20 anni	L.	186,95
dai 18 ai 20 anni	»	180,70
dai 16 ai 18 anni	»	159,95
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	L.	167,95
dai 18 ai 20 anni	»	162 —
dai 16 ai 18 anni	»	142,30
inferiori ai 16 anni	»	117,70
Operai comuni:		
superiori ai 20 anni	L.	158,95
dai 18 ai 20 anni	»	147,50
dai 16 ai 18 anni	»	116,40
inferiori ai 16 anni	»	91,65
Manovali:		
superiori ai 20 anni	L.	149,10
dai 18 ai 20 anni	»	138,45
dai 16 ai 18 anni	»	109,45
inferiori ai 16 anni	»	76,05

Donne

Operaie di 1ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	140,95
dai 18 ai 20 anni	»	117,45
dai 16 ai 18 anni	»	110,55
inferiori ai 16 anni	»	97,85
Operaie di 2ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	133,35
dai 18 ai 20 anni	»	111,20
dai 16 ai 18 anni	»	98,60
inferiori ai 16 anni	»	85,70
Operaie di 3ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	125,15
dai 18 ai 20 anni	»	104,80
dai 16 ai 18 anni	»	93,55
inferiori ai 16 anni	»	74,90

Tabella delle paghe degli apprendisti

Nell'ambito di ciascun semestre di apprendistato previsto per le rispettive età, la retribuzione degli apprendisti (uomini e donne) viene determinata secondo le percentuali sotto indicate, riferite ai minimi retributivi dell'operaio qualificato, se uomo, o della seconda categoria, se donna, di corrispondente età.

Uomini

Assunti dai 14 ai 16 anni (durata dell'apprendistato: 3 anni):

1°	semestre	40%
2°	»	50%
3°	»	60%
4°	»	70%
5°	»	80%
6°	»	90%

Assunti dai 16 ai 18 anni (durata dell'apprendistato: 2 anni):

1° semestre 50%
2° » 65%
3° » 80%
4° » 90%

Assunti dai 18 ai 20 anni (durata dell'apprendistato: 1 anno):

1° semestre 70%
2° » 90%

Donne

Assunte dai 14 ai 16 anni (durata dell'apprendistato: 2 anni):

1° semestre 65%
2° » 75%
3° semestre 80%
4° » 85%

Assunte dai 16 ai 18 anni (durata dell'apprendistato: 18 mesi):

1° semestre 70%
2° » 77%
3° » 85%

Assunte dai 18 ai 20 anni (durata dell'apprendistato: 1 anno):

1° semestre 70%
2° » 85%

Visto, il Contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 19 FEBBRAIO 1952 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE IMPRESE PRODUTTRICI DI MANICHINI ED ATTREZZI PER VETRINA, CON QUALSIASI MATERIA PRODOTTI, DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 19 febbraio 1952, in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dall'ing. *Emilio Zacchi*, assistito dal sig. *Rosa Giovanni* e dal sig. *Luigi Zanzola*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DEL LEGNO, ARTISTICHE E VARIE dell'Unione Provinciale di Milano della C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Mariani Lino*,

il SINDACATO LEGNO, ARTISTICHE E VARIE della Camera del Lavoro di Milano, rappresentata dal sig. *Becchi Virginio* e *Angelo Tagliabue*,

è stato stipulato il presente contratto provinciale di lavoro per gli impiegati dipendenti da aziende produttrici di manichini e attrezzi per vetrina con qualsiasi materia prima prodotti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere.

3) il trattamento economico relativo;

4) la durata del periodo di prova.

Per il collocamento si seguono le norme di legge sulla domanda ed offerta di lavoro relative agli impiegati.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equivalente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni;

5) il certificato penale ove richiesto dalla ditta.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

L'azienda, inoltre, potrà prima dell'assunzione, fare sottoporre l'impiegato a visita medica da parte di un proprio medico di fiducia.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 37, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore ai 3 anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di 3 mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Non si applicano, altresì, norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende,

b) per i tecnici che con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali però dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per l'impiegato in prova di I e II categoria lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10%. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di I categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di II e III categoria.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

I categoria: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla I categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di aziende o da titolari della medesima.

II categoria: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono ala seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

III categoria: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e *B*; tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali richiodono particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative, le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi, sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di I categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni di II categoria, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ferie, chiamata o richiamo alle armi ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo quindici giorni e per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 7

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la qualifica nuova, con il riconoscimento inoltre agli effetti del preavviso, e dell'indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per ogni tre anni compiuti di anzianità con la qualifica di operaio.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA SPECIALE (EQUIPARATI) ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

In caso di passaggio dell'equiparato alla categoria impegatizia nella stessa azienda, l'equiparato avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari a otto mesi per ogni due anni compiuti di anzianità con la qualifica di equiparato.

Art. 9.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati o invalidi di guerra: 1 anno;

2) decorati al valore, promossi per merito di guerra, feriti di guerra: 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità deve essere corredata dalla prescritta documentazione rilasciata dall'autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, in base alle quali l'orario massimo di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro. Restando salve le deroghe per l'orario di lavoro, previste dalla legge.

Per i casi in cui il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore in tal modo non lavorate in detto giorno, possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, con un massimo di un'ora al giorno.

Chiarimento a verbale

Le aziende che all'entrata in vigore del presente contratto praticano per il proprio personale impiegatizio un orario di lavoro normalmente inferiore a quello previsto dal primo comma del presente articolo, qualora elevino detto orario sino al limite normale di 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro, saranno tenute a corrispondere tante quote orarie di solo stipendio quante sono le ore effettuate in più.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino, la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 13 per il lavoro festivo semprechè non sia stato preavvisato entro il terzo giorno precedente.

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto, sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (Riposo settimanale);

b) la festività nazionale del 2 giugno e le festività del 25 aprile; 1° maggio; 4 novembre;

c) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) 1° gennaio: Capodanno
2) 6 gennaio: Epifania
3) 19 marzo: S. Giuseppe
4) mobile: Ascensione
5) mobile: Corpus Domini
6) 29 giugno: SS. Pietro e Paolo
7) 15 agosto: Assunzione
8) 1° novembre: Ognissanti
9) 8 dicembre: Immacolata Concezione
10) 25 dicembre: S. Natale
11) La ricorrenza del Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.
12) 26 dicembre: S. Stefano
13) Lunedì di Pasqua.

Il trattamento economico relativo alle festività nazionali sarà quello stabilito dalle norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Per le festività di cui al punto b) che cadono in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art. 10.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Lavoro festivo è quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato può rifiutarsi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione sulle quote orarie di retribuzione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno, 25 %;
lavoro notturno, 30 %;
lavoro in giorni festivi, 40 %;
lavoro straordinario notturno, 50 %;
lavoro straordinario festivo, 50 %.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

La quota oraria di retribuzione si otterrà dividendo per 180 lo stipendio mensile (minimo contrattuale di categoria più eventuali aumenti periodici di anzianità e di merito, più eventuali indennità continuative e di ammontare determinato) e per 8 l'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese colla specificazione di tutti gli elementi costituitivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, allo impiegato dovrà essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata mentre l'azienda è tenuta a rilasciare all'interessato dichiarazione relativa alla differenza in contestazione.

Nel caso che l'azienda ritardi oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Inoltre l'impiegato avrà facoltà, volendolo, di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, non potrà mai superare il 10 % della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 15.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) 13ª mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato in tutto o in parte con provvigioni con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del mezzo e dell'età dell'impiegato nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*), *c*), del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, per ogni biennio e per 10 bienni consecutivi ad una maggiorazione del 5 %.

La percentuale suddetta sarà calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi assegni di merito, nè i futuri aumenti di merito, potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, la anzianità, per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore l'anzianità dell'impiegato ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Art. 17.

SOSPENSIONI DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzanità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 10 del presente contratto, disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art 19.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dello accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego, durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art 20.

MENSE AZIENDALI

In relazione alla situazione contingente, per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art 21.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolga normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art 22.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 5 % del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che per ragione di lavoro vengono destinati in zona riconosciuta malarica, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 24.

FERIE

L'impiegato ha diritto, dopo il primo anno compiuto di servizio prestato, e per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione pari a.

— giorni 15 di calendario in caso di anzianità da un anno compiuto fino a 3 anni compiuti;

— giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 3 anni fino a 10 anni compiuti;

— giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni fino a 18 anni compiuti;

— giorni 30 di calendario in caso di anzianità oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo.

Nel fissare l'epoca delle ferie sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto di impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'anno all'impiegato non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi dell'indennità sostitutiva per il mancato godimento delle ferie per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Nel caso che l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese sostenute sia per il rientro in sede come per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse.

A tale effetto l'impiegato sarà tenuto a comprovare di essersi effettivamente recato nella località dichiarata.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva da calcolarsi sulla base della retribuzione globale mensile e per i giorni di ferie non goduti.

Art 25.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato, che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Tali brevi permessi non saranno computati in conto ferie.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

All'impiegato che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 15 giorni di calendario con decorrenza della normale retribuzione.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato come periodo di preavviso.

Art. 27.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono Membri di Organi Direttivi Confederali, o delle Federazioni Nazionali di categoria o dei Sindacati Provinciali o Comunali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle già citate Organizzazioni, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda cui l'impiegato appartiene.

Art. 28.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali verrà concessa, se richiesta, una aspettativa ~~per la~~ durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante tale aspettativa non compete all'impiegato retribuzione alcuna e il rapporto di lavoro verrà sospeso con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 29.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro. L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi, ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva, che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza della anzianità. Ai fini del computo dell'indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità che gli competono, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso; nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si fa riferimento all'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 30.

TRASFERTA

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per lo espletamento della missione, semprechè siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30 % della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto e contingenza).

L'indennità di cui al punto *d*) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20 %.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente dell'impiegato, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 31.

TRASFERIMENTI

All'impiegato che venga trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa ditta, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda della spesa per i mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposto, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza), se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per l'effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di

fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione di trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di anzianità, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, ed ai ratei maturati delle ferie e della tredicesima mensilità, diversamente il trasferimento si intende revocato, salvo che per gli impiegati di I e II categoria sia stato espressamente stabilito all'atto dell'assunzione il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento sarà considerato dimissionario.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 32.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo l'assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di fiducia.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia od infortunio, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre 5 e fino a 8 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre gli 8 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

— per le anzianità di cui al punto *a*), intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *b*) intera retribuzione globale per i primi 3 mesi; metà retribuzione globale per i 5 mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto *c*), intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali. Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperta da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenzamento, dimissioni, ferie, tredicesima mensiltà, ecc.).

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITÀ

Per la tutela dell'mpiegata durante lo stato di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme, al trattamento economico ed alle disposizioni particolari e varie della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 34.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciali convenzioni, restringere la ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*) (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 34 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*) e *d*) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre dipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio	Mesi di preavviso categ. 3ª	categ. 2ª	categ. 1ª
	—	—	—
fino a 5 anni non compiuti	1	1½	2
da 5 a 10 anni non compiuti	1½	2	3
oltre 10 anni	2	2½	4

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali, qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione, la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dell'art. 35 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alla norma del regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 al 30 giugno 1951 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente dal 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati e accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali varrà la norma dell'art. 2 (contratto a termine) del presente contratto:

c) per l'anzianità maturata successivamente al 30 giugno 1951 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la compartecipazione agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione e compartecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa Pensioni, Previdenza, Assicurazioni varie) compiuti liberamente dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 40 del presente contratto.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il calcolo dell'indennità di licenziamento di cui sopra l'indennità di contingenza sarà computata a partire dal 1° gennaio 1945, e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi otto anni o per l'eventuale minor periodo di servizio prestato.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di impiego in seguito a dimissioni, dopo compiuto un intero anno di servizio, verranno corrisposte all'impiegato le sotto indicate aliquote della indennità di anzianità di cui all'art. 37 del presente contratto:

a) 50 % ai dimissionari che abbiano un'anzianità di servizio da oltre un anno fino a 5 anni compiuti;

b) 100 % ai dimissionari che abbiano una anzianità di servizio di oltre 5 anni.

L'intera indennità di anzianità è dovuta all'impiegato, anche in caso di dimissioni, dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, 55° anno di età se donna, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio, e ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato spetterà al coniuge od ai congiunti non oltre il 4° grado viventi a suo carico, o, in difetto, ai testamentari, il trattamento previsto per il caso di licenziamento (indennità di licenziamento e di preavviso) a termine degli articoli 36 e 37, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie); non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 40 del presente contratto.

Il datore di lavoro potrà chiedere che la vivenza a carico sia comprovata mediante atto di notorietà a norma di legge.

In caso di morte o di licenziamento dell'impiegato in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio, si appilcano le disposizioni del decreto legislativo luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 40.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modifiche che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Nel trapasso e nella trasformazione dell'azienda, l'impiegato che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente, qualora non venga liquidato di tutto quanto gli compete.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva, nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e all'indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 42.

CERTIFICATO DI LAVORO E RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, ed

in mancanza del libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni Interne, previste dagli accordi interconfederali per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette fra le parti o tra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 44.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commmissioni Interne o dei Delegati d'Impresa, si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 45.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 46.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'impiegato.

Art. 47.

NORME GENERALI E SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve un[illegible]rmarsi a tutte le altre norme che potranno essere [illegible]tabilite dalla Direzione della azienda, purchè no[illegible]ntengano modificazioni o limitazioni dei diritti [illegible]anti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale, sarà consegnata, a cura dell'azienda a ciascun impiegato.

Art. 48.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro avrà una validità di due anni con decorrenza dal 1° marzo 1952 e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 3 NOVEMBRE 1954 PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO 12 GIUGNO 1954 SUL CONGLOBAMENTO E SUL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI NEI RIGUARDI DELLE IMPRESE PRODUTTRICI DI MANICHINI DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 3 novembre 1954, in Milano

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA in persona del suo presidente dott. *Alighiero de Micheli* rappresentata per delega dal dott. *Alberto Alinovi* assistito dal sig. *Luigi Zanzola*,

e l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L. (SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE) rappresentata dal suo Segretario sig. *Maestri Angelo*,

e la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Milano U.I.L. (SINDACATO LAVORATORI DEL LEGNO ARTISTICHE E VARIE) rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo*, ai fini della attuazione nei riguardi dell'industria dei manichini dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale,
si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

Art. 2.

La percentuale minimi di cottimo di cui all'art. 15 del contratto provinciale di lavoro per gli operai stipulato il 1° marzo 1951 viene riproporzionata al 7%

Art. 3.

Le quote orarie di solo stipendio previste nel chiarimento a verbale di cui all'art. 10 del contratto provinciale di lavoro per gli impiegati stipulato il 19 febbraio 1952, vengono sostituite con il pagamento del 50% della quota oraria della retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo che fossero eventualmente superiori per qualche categoria.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI MANICHINI DELLA PROVINCIA DI MILANO

(Accordo 3 novembre 1954)

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954.

Tabella delle paghe contrattuali degli operai

UOMINI

Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	L.	179,75
dai 18 ai 20 anni	»	173,75
dai 16 ai 18 anni	»	153,80
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	L.	161,45
dai 18 ai 20 anni	»	155,75
dai 16 ai 18 anni	»	136,80
inferiori ai 16 anni	»	113,15
Operai comuni (manovali specializzati):		
superiori ai 20 anni	L.	152,80
dai 18 ai 20 anni	»	141,80
dai 16 ai 18 anni	»	111,90
inferiori ai 16 anni	»	88,10
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	L.	143,35
dai 18 ai 20 anni	»	133,10
dai 16 ai 18 anni	»	105,20
inferiori ai 16 anni	»	73,10

DONNE

Operaie di 1ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	135,50
dai 18 ai 20 anni	»	112,90
dai 16 ai 18 anni	»	106,30
inferiori ai 16 anni	»	94,05

Operaie di 2ª categoria:

superiori ai 20 anni	L.	128,20
dai 18 ai 20 anni	»	106,90
dai 16 ai 18 anni	»	94,80
inferiori ai 16 anni	»	82,40

Operaie di 3ª categoria:

superiori ai 20 anni	L.	120,30
dai 18 ai 20 anni	»	100,75
dai 16 ai 18 anni	»	89,95
inferiori ai 16 anni	»	72 —

APPRENDISTI (Uomini)

dai 16 ai 17 anni	L.	104,50
dai 17 ai 18 anni	»	106,95
dai 18 ai 19 anni	»	132,25
dai 19 ai 20 anni	»	135,25

APPRENDISTE (Donne)

dai 14 ai 16 anni	L.	70,80
dai 16 ai 17 anni	»	88,55
dai 17 ai 18 anni	»	91,70
dai 18 ai 20 anni	»	101,15

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

		Uomini	Donne
1ª Categoria:			
superiori 21 anni	L.	71.000	71.000
2ª Categoria:			
superiori 21 anni	L.	53.500	46.000
inferiori 21 anni	»	46.400	39.550
3ª Categoria A):			
superiori 21 anni	L.	39.850	34.250
dai 20 ai 21 anni	»	38.250	32.300
dai 19 ai 20 anni	»	36.750	29.050
dai 18 ai 19 anni	L.	33.750	26.900
dai 17 ai 18 anni	»	29.050	24.700
dai 16 ai 17 anni	»	26.950	22.950
inferiori 16 anni	»	22.200	20.500
3ª Categoria B):			
superiori 21 anni	L.	33.750	29.050
dai 20 ai 21 anni	»	32.250	27.750
dai 19 ai 20 anni	»	31.300	26.000
dai 18 ai 19 anni	»	29.300	22.950
dai 17 ai 18 anni	»	24.750	20.900
dai 16 ai 17 anni	»	23.300	19.850
inferiori 16 anni	»	18.600	17.400

TABELLE DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

UOMINI

1ª Categoria:		
superiori 21 anni	L.	51.900
inferiori 21 anni	»	45.900
2ª Categoria:		
superiori 21 anni	L.	39.450
dai 20 ai 21 anni	»	37.400
dai 19 ai 20 anni	»	36.400
dai 18 ai 19 anni	»	33.700

DONNE

1ª Categoria:		
superiori 21 anni	L.	44.650
inferiori 21 anni	»	38.700
2ª Categoria:		
superiori 21 anni	L.	33.950
dai 20 ai 21 anni	»	32.200
dai 19 ai 20 anni	»	28.700
dai 18 ai 19 anni	»	26.750

Visto, l'Accordo e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 679.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali della provincia di Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visto, per la provincia di Varese, il contratto collettivo integrativo 11 maggio 1960, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 15 della provincia di Varese, in data 6 settembre 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Varese, il contratto collettivo integrativo 11 maggio 1960, relativo agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle imprese agricole e forestali della provincia di Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 9 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 149, foglio n. 26. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 MAGGIO 1960 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 11 maggio 1960.

fra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI VARESE, rappresentata dal suo presidente comm. *Angelo Campiotti*, assistito dal Direttore per. agr. *Bruno Casoli*;

e

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI E AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DI VARESE, rappresentata dal suo Presidente per. agr. *Libero Lugli*, assistito dal Segretario dott *Enzo Ricci*; si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro per gli Impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali, integrativo al Contratto collettivo nazionale stipulato in Roma il 21 ottobre 1958, fra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana e le Federazioni Nazionali aderenti, e la Federazione Nazionale Dirigenti ed Impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo integrativo avrà durata fino al 10 novembre 1960 e si intenderà tacitamente rinnovato di annata agraria in annata agraria, qualora non venga disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Le aziende vengono classificate in: grandi, medie e piccole, avendo presente il sistema di conduzione ed in base ai seguenti riferimenti indicativi di superficie o delle giornate di reale impiego di mano d'opera accertate ai fini dei contributi unificati:

SISTEMA DI CONDUZIONE:

Economia e mezzadria P M :

aziende grandi: oltre 2000;
aziende medie: da 1000 a 2000;
aziende piccole: fino a 1000.

Specializzate (*giornata reale impiego mano d'opera*):

aziende grandi: oltre 7000;
aziende medie: da 2500 a 7000.
aziende piccole: fino a 2500.

Colonia e affittate P M :

aziende grandi: oltre 5000;
aziende medie: da 2500 a 5000;
aziende piccole: fino a 2500.

a) Per le aziende condotte in economia od a mezzadria il perticato si intende a coltivo e prato.

Per tali aziende le superfici boschive, o comunque investite a piantagioni legnose, saranno ragguagliate a coltivo e prato in ragione di 1/10 della loro estensione.

b) Per le aziende condotte in economia od a mezzadria, irrigue o comunque aventi un carico di bestiame ragguagliato ad oltre 50 capi grossi, il limite iniziale di 1000 pertiche milanesi per la classificazione nelle « medie aziende » viene ridotto a 750 pertiche milanesi.

c) Nella eventualità di aziende aventi in atto più sistemi di conduzione, la classificazione avverrà attribuendo l'azienda al sistema di conduzione prevalente per superficie.

Art 3

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

1° GRUPPO Sono impiegati di concetto:

Direttori: coloro che, non essendo dirigenti di azienda, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente col conduttore o col dirigente nell'organizzazione dell'azienda per il maggior rendimento dell'attività cui sono preposti.

Agenti: coloro che, con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica, collaborano nella gestione dell'azienda.

Fattori: coloro che, in base alle direttive ricevute e, con apporto di iniziativa personale, esplicano la propria capacità professionale sovraintendendo alla gestione dei settori cui sono addetti, con corrispondente attività e responsabilità tecnica ed amministrativa.

Per tutte le categorie di cui sopra, tenuto conto della caratteristica prestazione degli appartenenti, questi non sono vincolati a limiti di orario.

2° Gruppo Sono impiegati d'ordine:

Impiegati d'ordine: coloro che, nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa assolvono a determinate mansioni nel campo tecnico ed amministrativo alle dirette dipendenze del conduttore, o chi per esso, o anche del personale di concetto.

Art. 4.

MINIMI DI STIPENDIO

1° *Gruppo*:

Categorie		Aziende	
	grandi	medie	piccole
Direttori	75.000	70.000	65.000
Agenti	70.000	65.000	60.000
Fattori	60.000	55.000	50.000

2° *Gruppo*:

— Impiegati d'ordine

a) di Azienda	45.000	42.000	40.000
b) Amministrativi	40.000	35.000	32.000

Per gli impiegati muniti di titolo di studio tecnico agli stipendi mensili di cui sopra si applicano le seguenti maggiorazioni:

15 % per gli impiegati muniti di laurea di dottore in scienza agrarie;

10 % per gli impiegati muniti di diploma di perito agrario;

5 % per gli impiegati muniti di licenza di scuole tecniche, pratiche e speciali di agricoltura e per i patentati ai sensi regio decreto 1° marzo 1928, n. 697

Art. 5.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLE CORRESPONSIONI IN NATURA

Nel caso di mancata concessione dell'abitazione e degli annessi previsti dall'art. 15 del Contratto collettivo nazionale, all'impiegato compete una indennità sostitutiva in denaro, pari al 10 % dello stipendio mensile.

Art. 6.

NORME GENERALI

Per quanto non contemplato nel presente contratto collettivo integrativo, valgono le norme del contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152104) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.